



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 1168 prot.

Tiranë, më 25 . 10 . 2023

V E N D I M

Nr. 214, datë 25 . 10 . 2023

Mbështetur në nenin 32, pika 1, shkronja a), të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar¹, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi² mori në shqyrtim ankesën me nr. 62 Regj., datë 18.04.2023, paraqitur nga subjekti ankues A. V, kundër Shoqërisë IDEMIA Aleat sh.p.k, me pretendimin e diskriminimit për “shkak të dorëheqjes së tij nga puna³”.

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.

Bazuar në parashtrimet e dokumentacionin e depozituar nga subjekti ankues, A. V, rezulton se ai ka qenë punonjës i Shoqërisë IDEMIA Aleat Albania, (në vijim referuar si Shoqëria apo Aleat) nga data 16.10.2013 deri në datën 06.01.2023, datë në të cilën ka përfunduar marrëdhënia e punës mes tyre, me kërkesën e tij.

Nëpërmjet e-mailit të datës 23.12.2022, Shoqëria, ka informuar punonjësit e stafit të saj, ndër të cilët edhe subjektin ankues, lidhur me përfitimin e shpërblimit special të fundvitit, lidhur me performancën e kompanisë për vitin 2022, si një vit shumë intensiv në lidhje me Aktivin Operacional dhe Obligimet Kontraktuale, shpërblim i cili u ishte dhënë punonjësve të saj prej shumë vitesh.

Ankuesi në parashtrimet e tij para Komisionerit, ndër të tjera, shprehet se:

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

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

³ Subjekti ankues ka shpjeguar se në këtë shkak konsideron faktin e mospërfitimit të shpërblimit të fundvitit, si pasojë e dhënies së dorëheqjes së tij nga puna, klasifikuar si “çdo shkak tjetër”.

“Pas verifikimeve në llogarinë time bankare konstatova se ky shpërblim nuk më është kaluar në llogari, e meqenëse unë kam qenë pjesë e stafit të Aleat deri me datë 09.01.2023, ku kam kontribuar në performancën e Kompanisë përgjatë gjithë vitit 2022 dhe për 9 vite me radhë, që në fillimet e saj, kam treguar çdo ditë të punës time besueshmëri të lartë dhe integritet, jam vlerësuar për performancë të mirë dhe kam kontribuar nëpërmjet punës time në atë çfarë Aleat arriti të bënte në Shqipëri, së bashku me të gjithë kolegët e mi.

Përsa më lart, dhe pas diskutimeve me kolegët e mi, mora dijëni që ky shpërblim i ishte dhënë të gjithë stafit, përveç meje, pa asnjë njoftim, pa asnjë diskutim lidhur me këtë vendim të Shoqërisë kur unë isha ende në marrëdhënie pune dhe për të cilën kisha kontribuar për 9 vite radhazi”.

Subjekti ankues pretendon se, nga ana e ish-punëdhënësit është trajtuar në mënyrë të pabarabartë e të pafavorshme krahasuar me punonjësit e tjerë dhe se, mosdhënia e shpërblimit special të fundvitit, lidhur me performancën e Kompanisë përgjatë vitit 2022, është diskriminim ndaj tij, dhe lidhet vetëm me faktin e dhënies së dorëheqjes nga puna.

Subjekti ankues ka kërkuar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, që në përfundim të shqyrtimit të ankesës, të konstatojë diskriminimin e tij nga ana e Shoqërisë IDEMIA Aleat sh.p.k, për shkak të dorëheqjes së dhënë, lidhur me mospërfitimin e shpërblimit special të 2022.

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, 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”.*

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 IDEMIA Aleat sh.p.k.

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. 469/2 prot., datë 27.04.2023, Komisioneri i ka kërkuar parashtrime dhe dokumentacion provues, Shoqërisë IDEMIA Aleat sh.p.k, lidhur me pretendimin e subjektit ankues.
- Në vijim, nëpërmjet shkresës me nr. ref. JAJ/23-0422, datë 11.05.2023, Shoqëria, ka njohur Komisionerin me qëndrimin e saj, në lidhje me pretendimet e subjektit ankues, duke parashtruar ndër të tjera se:

“Gjatë ofrimit të shërbimeve lidhur me prodhimin e shpërndarjen e dokumenteve të identitetit, kjo Shoqëri, i kushton vëmendje e kujdes të veçantë respektimit të të drejtave të gjithë punëmarrësve të saj, në veçanti sa i përket dhënies së shpërblimeve vjetore dhe shpërblimeve speciale të mundshme, që kjo Shoqëri u shpërndan punëmarrësve, duke mbajtur gjithmonë në fokus të qenët një punëdhënës i drejtë, e në drejtim të garantimit të një mbrojtje efikase nga çdo formë diskriminimi. Aleat dëshiron të qartësojë sa vijon:

- *Më datë 25.11.2022, Aleat u ka shpërndarë punëmarrëve të saj, pagën e 13-të, të cilën z. V e ka përfituar.*
- *Më datë 9.12.2022, z. V i ka paraqitur Aleat dorëheqjen e tij, me efekt nga data 7.01.2023, duke pasur parasysh periudhën e njoftimit dhe faktin se data e fundit në detyrë e z. V ishte data 06.01.2023.*
- *Më datë 23.12.2022, Aleat ka shpërndarë tek një kategori punëmarrësish të saj, një shpërblim special shtesë, i cili ishte i lidhur me performancën dhe dedikimin për të ardhmen e përbashkët. Ky shpërblim special u shpërnda tek punonjësit “të cilët tregojnë përkushtim, besueshmëri dhe vendosmëri në mbrojtje të ambientit tonë të punës, në emër të sigurisë dhe vazhdimësisë së biznesit, si dhe të sfidave që na paraqiten në të ardhmen”. Z. V nuk ishte pjesë e grupit të punëmarrësve të cilët e përfituan këtë shpërblim special, pasi bazuar në vendimin e menaxhmentit të Aleat, ai nuk përmbushte kriteret e përcaktuara për t’u kualifikuar për këtë shpërblim.*
- *Më datë 23.12.2022, Aleat ka pranuar dorëheqjen e paraqitur nga z. V, dhe e ka njoftuar atë mbi shpërblimet përkatëse që ai do të përfitonte si pasojë e përfundimit të punësimit pranë Aleat, në respektim të Kontratës së Punësimit që z. V kishte me Aleat. Z. V nuk shprehu asnjë rezervë apo pretendim mbi komunikimet sa më sipër lidhur me shpërblimet që i takonin.*

Pretendimet e z. V për diskriminim nga Aleat nuk qëndrojnë, pasi ai nuk plotësonte kriteret, bazuar mbi të cilat ky shpërblim special u akordua. Edhe pse ai u njoftua rregullisht lidhur me kriteret e kualifikimit, para se të përfundonte punësimi i tij pranë Aleat, në asnjë moment nuk ngriti asnjë pretendim apo kërkesë deri sa u vumë në dijeni nga Komisioneri”.

Aleat vë theksin tek fakti se, që prej regjistrimit në vitin 2008, Shoqëria ka ofruar kompensim të drejtë për punonjësit e saj, në zbatim të legjislacionit shqiptar të punës, dhe se, përsa i përket shpërndarjes së bonuseve apo shpërblimeve të posaçme tek punëmarrësit e saj, krahas “pagës së 13-të”, Aleat i ka akorduar ato, bazuar në arritjet e objektivave të Shoqërisë, përkushtimit të treguar nga punonjësit e saj, besnikërisë, si dhe dëshirës për të vazhduar të jenë pjesë e sfidave dhe progresit të Aleat.

Aleat shprehet se: *“Shpërblimi special i fundvitit 2022, ishte i lidhur jo vetëm me performancën por edhe me angazhimin për të ardhmen e përbashkët të Shoqërsë, si dhe përkushtimin e punëmarrësve në kuadër të sfidave të vazhdueshme dhe të ardhmen tonë, që qartësisht lënë të kuptohet vazhdimësia e marrëdhënies së punësimit në të ardhmen, qartësim që iu bë z. V nëpërmjet komunikimit të brendshëm me nr. JA/23-0228, më datë 15.03.2023”.*

Në mbyllje të përgjigjes, Aleat thekson faktin se, në asnjë rrethanë z. V nuk është diskriminuar lidhur me mospërfitimin e shpërblimit special, pasi ekzistonin kriteret specifike bazuar në të cilat u akordua shpërblimi special dhe nuk ka asnjë bazë diskriminuese lidhur me të dhe se, Aleat vijon të jetë i angazhuar në ofrimin e një punësimi dhe shpërblimi të drejtë ndaj punëmarrësve të vet, si dhe të sigurojë shmangjen e çdo lloj diskriminimi.

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. 469/4 prot., datë 04.07.2023, njoftoi dhe ftoi palët për pjesëmarrje në seancë dëgjimore, duke iu bërë të ditur se, secila prej tyre mund të depozitojë gjatë seancës, shpjegime si dhe dokumentacion provues në favor të argumentave të veta.
3. Seanca dëgjimore u zhvillua në datën 17.07.2023, ora 10:00, pranë Zyrës së Komisionerit, me praninë e subjektit ankues, personalisht, dhe përfaqësueses ligjore të tij, av. E. B⁴; si dhe av. D. E⁵, përfaqësueses me autorizim⁶ të Shoqërisë.

Gjatë seancës të dyja palët mbajtën të njëjtin qëndrim si në komunikimet shkresore me KMD-në. Gjatë seancës, 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, si dhe nëse do të konsideronin një zgjidhje miqësore me marrëveshje mes palëve, në përmbushje të pikës 9⁷, neni 33, të LMD-së, të informonin Komisionerin në vijim.

⁴ Me Nr. Licence 4358, lëshuar nga Dhoma e Avokatisë Tiranë.

⁵ Me Nr. Licence 2603, lëshuar nga Dhoma e Avokatisë Tiranë.

⁶ Autorizim me datë 14.07.2023, i Drejtorit të Përgjithshëm të Aleat sh.p.k.

⁷ Kur e sheh të përshtatshme, Komisioneri kërkon të arrijë marrëveshje pajtimi mes ankuesit dhe personit

4. Në vijim të sa më sipër, në mungesë të arritjes së një marrëveshjeje miqësore mes palëve, Shoqëria Aleat sh.p.k, me datë 08.08.2023 ka dërguar me email, objeksione shtesë, duke shpjeguar përmbledhtazi, si më poshtë vijon:

“Duke qënë se kërkesat e parashtruara nga Z. V në seancën dëgjimore në funksion të zgjidhjes së çështjes me mirëkuptim, ishin krejtësisht të paarsyeshme, me keqardhje ju bëjmë me dije se nuk është arritur ndonjë marrëveshje midis palëve.

Ju informojmë gjithashtu se përveç sa kemi depozituar, nuk kemi dokumentacion të mëtijshëm lidhur me pretendimin e Z. V, për të cilin, mendojmë se provat e administruara nga ana e Aleat, kanë qenë shteruese.

Më poshtë po paraqesim argumentet e përmbledhura të Aleat lidhur me sa u zhvillua në seancën dëgjimore.

Shpërblimi i përcaktuar nga ana e Aleat më datë 23 dhjetor 2023, është një shpërblim shtesë, i cili siç sqaruar edhe në seancën dëgjimore, nuk duhet ngatërruar me shpërblimin vjetor sipas nenit 114, të Kodit të Punës, i cili i është dhënë punonjësve të Aleat dhe vetë Z. V rregullisht, edhe për vitin 2022.

Shpërblimi objekt i ankesës se Z. V është një shpërblim shtesë, në diskrecionin absolut të Aleat. Pra, nuk kemi të bëjmë me një shpërblim të planifikuar që më parë, por jepej nga Aleat duke pasur si kriter themelor performancën e Shoqërisë. Në rastin në fjalë, dhënia e këtij shpërblimi është vendosur sipas shkresës së datës 23.12.2023 të Aleat.

Kriteret për përfitimin e këtij shpërblimi nga punonjësit, ishin dy: (i) performanca e tij, duhet të ishte mbi 2 (nivelet e vlerësimit ishin 1-4, ku 4 (katra) është kriteri maksimal); dhe (ii) kontrata e punës të ishte e vlefshme duke garantuar vazhdimësinë e marrëdhënies së punës. Këto kritere, janë përcaktuar në shkresën e datës 23.12.2022.

Sqarojmë se kriteri i parë, është kaluar gjithmonë nga punonjësit e Aleat, për shkak se për punonjësit që vlerësoheshin me më pak se niveli i 2, do të vijohej me zgjidhjen e kontratës së punës. Pra, praktikisht, punonjësit që nuk kanë përfituar shpërblimin e posaçëm, dhe ritheksojmë, diskrecional, kanë qenë ata që kanë dhënë dorëheqjen, ose kontrata e së cilëve është zgjidhur nga ana e Aleat.

Në rastin konkret, Z. V nuk ishte pjesë e grupit të punëmarrësve të cilët e përfituan këtë shpërblim special, pasi ai kishte konkretizuar vullnetin e tij për të zgjidhur kontratën e punës me Aleat me efekt nga data 06 Janar 2023. Në këtë kuptim, kriteri i dytë i vendosur nga Aleat në shkresën e datës 23.12.2022, nuk përmbushej nga ky i fundit.

kundër të cilit është paraqitur ankesa.

Lidhur me sa më sipër, Aleat ka qenë shumë transparent me Z. V, dhe sqarimet e përjashtimit të tij nga ky shpërblim, i janë dhënë nëpërmjet shkresës me nr. JAJ/23-0228, me datë 15 mars 2023.

Është e nevojshme të sqarohet se Aleat zbaton politika në përputhje jo vetëm me legjislacionin shqiptar, por edhe atë Evropian, të cilat nuk lejojnë në asnjë moment krijimin qoftë edhe të ndjesisë së diskriminimit tek punonjësit e saj. Mosdhënia e shpërblimit në fjalë, është bërë për shkaqe objektive dhe nuk ka asnjë lidhje me ndonjë element diskriminues ndaj Z. V”.

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 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 shkaqet e parashikuara në LMD, 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 pabarabartë e të pafavorshëm nga ana e Shoqërisë IDEMIA Aleat sh.p.k.

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:

Shoqëria Aleat sh.p.k është një shoqëri me përgjegjësi të kufizuar që ka operuar në Shqipëri, në fushën e prodhimit dhe shpërndarjes së letërnjoftimeve dhe pasaportave elektronike (dokumentet e identitetit), e regjistruar në Regjistrin Tregtar mbajtur nga Qendra Kombëtare e Biznesit me datë 18.08.2008.

Subjekti ankues, A. V, ka formalizuar marrëdhënien e punës me Shoqërinë Aleat sh.p.k nëpërmjet nënshkrimit të Kontratës Individuale të Punës me nr. Ref. EA 1094, datë 16 tetor 2013, në pozicionin e punës Junior IT Suport, fillimisht me afat të caktuar 6 (gjashtë) muaj, me pagë bruto 45 000 lekë.

Referuar Anekseve të veçanta të kësaj Kontrate (referuar në vijim si Kontrata fillestare), dakordësuar e nënshkruar prej palëve (punëdhënës-punëmarrës), konstatohet se, në mënyrë të vazhdueshme është ndryshuar kryesisht pika 8, e saj, lidhur me vlerën e pagës së punëmarrësit A. V, ku evidentohet se ajo është rritur progresivisht pothuajse çdo 6 (gjashtë muaj), si më poshtë citohet:

- Referuar Aneksit të Kontratës fillestare, me datë 1 nëntor 2014, palët kanë rënë dakord për ndryshimin e pikës 8, të kësaj Kontrate, lidhur me pagën. Z. V do të shpërblehej me një pagë mujore bruto në vlerën 65 000 lekë.
- Referuar Aneksit të Kontratës fillestare, me datë 1 janar 2015, palët kanë rënë dakord për ndryshimin e pikës 8, të kësaj Kontrate, lidhur me pagën e z. V, i cili do të shpërblehej me një pagë mujore bruto në vlerën 65 700 lekë.

- Referuar Aneksit të Kontratës fillestare, me datë 1 qershor 2015, palët kanë rënë dakord për ndryshimin e pikës 8, të kësaj Kontrate, lidhur me pagën e z. V, i cili do të shpërblehej me një pagë mujore bruto në vlerën 75 000 lekë.
- Referuar Aneksit të Kontratës fillestare, me datë 1 nëntor 2015, palët kanë rënë dakord për ndryshimin e pikës 8, të kësaj Kontrate, lidhur me pagën e z. V, i cili do të shpërblehej me një pagë mujore bruto në vlerën 90 000 lekë.
- Referuar Aneksit të Kontratës fillestare, me datë 1 janar 2016, palët kanë rënë dakord për ndryshimin e pikës 8, të kësaj Kontrate, lidhur me pagën e z. V, i cili do të shpërblehej me një pagë mujore bruto në vlerën 100 400 lekë.
- Referuar Aneksit të Kontratës fillestare, me datë 1 janar 2017, palët kanë rënë dakord për ndryshimin e pikës 8, të kësaj Kontrate, lidhur me pagën e z. V, i cili do të shpërblehej me një pagë mujore bruto në vlerën 115 000 lekë.
- Referuar Aneksit të Kontratës fillestare, me datë 1 korrik 2017, palët kanë rënë dakord për ndryshimin e pikës 8, të kësaj Kontrate, lidhur me pagën e z. V, i cili do të shpërblehej me një pagë mujore bruto në vlerën 135 000 lekë.
- Referuar Aneksit të Kontratës fillestare, me datë 1 janar 2018, palët kanë rënë dakord për ndryshimin e pikës 8, të kësaj Kontrate, lidhur me pagën e z. V, i cili do të shpërblehej me një pagë mujore bruto në vlerën 139 000 lekë.
- Referuar Aneksit të Kontratës fillestare, me datë 1 tetor 2018, palët kanë rënë dakord për ndryshimin e pikës 8, të kësaj Kontrate, lidhur me pagën e z. V, i cili do të shpërblehej me një pagë mujore bruto në vlerën 144 000 lekë.
- Referuar Aneksit të Kontratës fillestare, me datë 1 janar 2019, palët kanë rënë dakord për ndryshimin e pikës 8, të kësaj Kontrate, lidhur me pagën e z. V, i cili do të shpërblehej me një pagë mujore bruto në vlerën 149 800 lekë.
- Referuar Aneksit të Kontratës fillestare, me datë 1 janar 2020, palët kanë rënë dakord për ndryshimin e pikës 8, të kësaj Kontrate, lidhur me pagën e z. V, i cili do të shpërblehej me një pagë mujore bruto në vlerën 163 400 lekë.
- Referuar Aneksit të Kontratës fillestare, me datë 1 janar 2021, palët kanë rënë dakord për ndryshimin e pikës 8, të kësaj Kontrate, lidhur me pagën e z. V, i cili do të shpërblehej me një pagë mujore bruto në vlerën 175 000 lekë.
- Referuar Aneksit të Kontratës fillestare, me datë 1 nëntor 2021, palët kanë rënë dakord për ndryshimin e pikës 8, të kësaj Kontrate, lidhur me pagën e z. V, i cili do të shpërblehej me një pagë mujore bruto në vlerën 185 000 lekë.
- Referuar Aneksit të Kontratës fillestare, me datë 1 janar 2022, palët kanë rënë dakord për ndryshimin e pikës 8, të kësaj Kontrate, lidhur me pagën e z. V, i cili do të shpërblehej me një pagë mujore bruto në vlerën 203 500 lekë.

Nga sa më sipër, Komisioneri vëren se, subjekti ankues ka filluar marrëdhëniet e punës me datë 16 tetor 2013, me një pagë bruto në vlerën 45 000 lekë dhe në momentin e përfundimit të

marrëdhënieve të punës⁸ (largimit të tij me anë të dorëheqjes) me datë 7 janar 2023, ka patur një pagë mujore bruto në vlerën 203 500 lekë.

Punëdhënësi, më datë 25.11.2022, u ka shpërndarë punëmarrësve të tij një shpërblim të posaçëm, në konceptin e “pagës së 13-të”, njoftuar nëpërmjet komunikimit të brendshëm nëpërmjet shkresës me nr. Ref. CEO/22-0050, datë 23.11.2022.

Nga aktet e vëna në dispozicion të KMD-së nga ana e Aleat sh.p.k, evidentohet se edhe subjekti ankues, A. V e ka përfituar “pagën e 13-të”, si shpërblim fundviti, njëlloj si punonjësit e tjerë të Kompanisë. Bazuar në vlerën e pagës së tij, evidentohet se, në mënyrë të personalizuar, paga bruto e tij për muajin nëntor 2022 figuron në vlerën 425 000 lekë (vlera e llogaritur për 2 paga: 220 000 x 2 = 440 000 – 5000 lekë derdhje kontributesh tek skema vullnetare e pensionit privat).

Me datë 9 dhjetor 2022, ankuesi, z. V ka paraqitur tek strukturat e Shoqërisë, njoftimin për dorëheqjen e tij, me efekt nga data 7 janar 2023.

Nëpërmjet shkresës me nr. Ref. HR/22-0544, datë 23 dhjetor 2022, Shoqëria ka njoftuar ankuesin se ka pranuar dorëheqjen e paraqitur prej tij dhe e ka njohur atë mbi shpërblimet përkatëse që do të përfitonte si pasojë e përfundimit të punësimit pranë Aleat sh.p.k.

Nëpërmjet komunikimit të brendshëm me shkresën me nr. Ref. CEO/22-0059, datë 23 dhjetor 2022, Aleat sh.p.k u ka shpërndarë punëmarrësve të tij një *shpërblim special*, i cili ishte i lidhur (sipas komunikimit të bërë) me performancën dhe dedikimin e tyre për të ardhmen e përbashkët. Subjekti ankues nuk ka qenë pjesë e përfituesve të këtij *shpërblimi special* të akorduar nga punëdhënësi.

Subjekti ankues, pas largimit të tij nga puna, nëpërmjet përfaqësuesit të tij ligjor, me datë 27.02.2023, i është drejtuar ish-punëdhënësit, Aleat sh.p.k, lidhur me kërkesën për përfitimin e *shpërblimit special*, të cilin e kishte përfituar rregullisht, çdo vit, gjatë periudhës që kishte qenë në marrëdhënie pune me Shoqërinë. Njëherësh, ankuesi pretendon se është diskriminuar nga ana e Shoqërisë sa i takon përjashtimit të tij nga e drejta për ta përfituar këtë *shpërblim shtesë*, dhe e njofton atë, se në rast të mos marrjes në konsideratë të kërkesës së tij, ai do t'i drejtohet Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

Një kërkesë e njëjtë në përmbajtje, i është drejtuar Shoqërisë edhe nga vetë ankuesi me datë 08.03.2023, ku ka kërkuar që t'i njihet e drejta e përfitimit të këtij shpërblimi, duke parashtruar ndër të tjera, se:

“Pas verifikimeve në llogarinë time bankare konstatova se shpërblimi special nuk më është kaluar në llogari, e meqenëse unë jam pjesë e stafit të Aleat deri më datë 6 janar 2023, kam kontribuar në performancën e Kompanisë përgjatë vitit 2022 dhe për 9 vite me radhë që në fillimet e saj në Shqipëri, kam treguar çdo ditë të punës time besueshmëri të lartë, integritet. Jam vlerësuar gjithmonë për performancë të mirë dhe kam kontribuar nëpërmjet punës time në atë çfarë Aleat

⁸ Ankuesi këtë vlerë page e ka përfituar gjatë vitit të fundit të punës (2022).

është sot, së bashku me të gjithë kolegët e mi. Jam i bindur se mosdhënia e këtij shpërblimi është një lapsus/gabim njerëzor.

Përsa më lart, shpresoj që mosdhënia e shpërblimit të mos jetë një veprim i qëllimshëm dhe diskriminues, lidhur me faktin e dhënies së dorëheqjes nga ana ime...”.

Në përgjigje të kërkesave sa më sipër, Shoqëria Aleat sh.p.k nëpërmjet shkresës me nr. Ref. JAJ/23-0228, datë 15.03.2023, i ka parashtruar ankuesit arsyet se përse ai nuk ka përfituar shpërblim shtesë për vitin 2022, duke argumentuar si më poshtë vijon:

“Shpërblimi special i fundvitit 2022 nuk ju është paguar pasi nuk keni plotësuar kushtet e përcaktuara për përfitimin e tij. Ky shpërblim ka qenë i lidhur me performancën dhe dedikimin e punëmarrësve për të ardhmen e përbashkët, çka nënkupton qartësisht vijimësinë e marrëdhënies së punësimit në të ardhmen. Në rastin tuaj, rezultoi se më datë 9 dhjetor 2022 keni paraqitur dorëheqjen nga puna me efekt më datë 7 janar 2023; pra është e qartë që nuk jemi në kushtet e vijimësisë së marrëdhënies së punësimit, në mënyrë që të kishit të drejtën e përfitimit të shpërblimit special.

Me shkresën e datës 23 dhjetor 2022, ju është komunikuar pranimi i kërkesës për dorëheqje dhe kompensimi monetar që ju takonte sipas kontratës së punës që keni patur me Aleat. Nuk rezultoi që të keni patur rezerva apo kundërshtime në lidhje me komunikimin që ju është bërë nga Aleat.

Konstatohet me keqardhje që përpiqeni të krijoni aludime të pavërteta e të paqena diskriminimi për mosdhënien e shpërblimit special, duke cituar legjislacionin për mbrojtjen nga diskriminimi. Aleat ka respektuar dhe respekton të drejtat e punëmarrësve të vet, pa diskriminuar askënd prej tyre. Është në lirinë dhe të drejtën e punëdhënësit të përcaktojë kushtet dhe rezervat në dhënien e shpërblimeve të veçanta për punëmarrësit, ne respektojmë të ligjit. Për sa më sipër, kërkesa juaj për pagesën e shpërblimit special për vitin 2022 është e pabazë dhe si e tillë është e papranueshme”.

Aleat që nga krijimi i saj në vitin 2008, (fakt i pakundërshtuar edhe nga subjekti ankues) ka ofruar për punëmarrësit e saj bonuset apo shpërblime të posaçme, krahas shpërblimit të konceptuar si “pagë e 13-të” për punonjësit. Aleat i ka akorduar ato, bazuar në arritjet e objektivave të Shoqërisë, përkushtimin e treguar nga punonjësit e saj dhe besnikërinë e dëshirën për të vazhduar të jenë pjesë e sfidave dhe progresit të Aleat. (Faktuar nga komunikimet e brendshme shkresore (të fundvitit) të Aleat drejtuar punonjësve të saj).

Komisioneri evidenton faktin se, dhënia e shpërblimeve të veçanta apo shpërblimeve speciale (që i mbivendosen shpërblimeve të veçanta) për punonjësit e Aleat sh.p.k, nga ana e punëdhënësit, nuk është e përcaktuar si detyrim kontraktual i këtij të fundit në Kontratën Individuale të Punës, apo ndonjë akt tjetër rregullator.

Dhënia e shpërblimit special për vitin 2022, objekt i ankesës së z. V pranë KMD-së, është vendosur nga ana e punëdhënësit për punonjësit e Aleat, në vlerësimin e tij diskrecional, sipas dy kritereve të përcaktuara në shkresën me nr. Ref. CEO/22-0059, datë 23.12.2022, të cilat duheshin përmbushur njëherësh dhe ishin:

- Performanca e punonjësit;
- Dhe, kontrata e punës duhet të ishte e vlefshme duke garantuar vazhdimësinë e marrëdhënies së punës.

Bazuar mbi kriteret e vendosura dhe komunikuar punonjësve të tij, me datë 23.12.2022, Aleat ka akorduar *shpërblimin special*, për punonjësit që kanë përmbushur dy kriteret e mësipërme.

Rezulton e pranuar nga palët në këtë proces, se, *shpërblimi special* për vitin 2022, për subjektin ankues nuk është akorduar pikërisht për shkak të dorëheqjes së tij, pra faktit se ai nuk përbushte pikën e dytë të kriterëve të përcaktuara nga punëdhënësi për përfitimin e tij, që ishte sigurimi i vijimësisë së marrëdhënies së punës në vijim edhe gjatë vitit 2023.

Pra, për rrjedhojë, bazuar në sa më sipër, rezulton e provuar se ankuesi është trajtuar në mënyrë të pabarabartë e të pafavorshme nga ana e Aleat sh.p.k, për sa i takon mos përfitimit të *shpërblimit special* të vitit 2022, krahasuar me punonjësit e tjerë të Shoqërisë, të cilët në ndryshim prej tij, nuk kishin paraqitur dorëheqjen dhe ishin në kushtet e vazhdimësisë së marrëdhënies së punës me punëdhënësin.

B. Shkaku i mbrojtur.

Mbështetur në nenin 2⁹, 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 pabarabartë e i pafavorshëm ndaj tij, ka ndodhur për shkak të

⁹“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.”

dorëheqjes së tij nga puna, fakt i cili e ka penalizuar atë, duke e përjashtuar nga e drejta e përfitimit të *shpërblimit special* të vitit 2022.

Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ofron mbrojtje dhe rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me një listë jo shteruese shkaqesh¹⁰. 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 shkaqesh¹¹.

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.¹² Gjykata ka theksuar se fjalës “*shkak/status tjetër*” në përgjithësi i është dhënë një kuptim i gjerë.¹³ Interpretimi i këtij nocioni “nuk është

¹⁰ 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.”

¹¹ 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”.

¹² 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.

¹³ 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”¹⁴.

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 pabarabartë e të pafavorshëm lidhur me mospërfitimin e *shpërblimit special* të vitit 2022, nga ana e Shoqërisë është bërë dorëheqja e tij nga puna, paraqitur pranë punëdhënësit me datë 09.12.2022; qëndron dhe është i provuar, bazuar në provat e depozituara në dosje.

Për më tepër, jemi në kushtet kur Aleat sh.p.k, ka pranuar se pikërisht ky shkak i pretenduar prej ankuesit: “*dorëheqja e tij nga puna dhe mosvijimësia e marrëdhënieve të punës për vitin 2023*”, ka shërbyer si shkak i asyeshëm e justifikuar prej tyre, për mospërfitimin nga ana e tij të *shpërblimit special* të vitit 2022, akorduar nga punëdhënësi për punonjësit e tjerë që përmbushnin kriteret e përcaktuara paraprakisht prej tij (*përfshirë edhe vijimësinë e marrëdhënieve të punës, si njërin nga dy kriteret e përcaktuara*).

Në këtë kontekst, bazuar në deklaratimet, faktet e provat e sjella nga palët, Komisioneri vlerëson si shkak të mbrojtur nga LMD, referuar si “*çdo shkak tjetër*”¹⁵, pikërisht “*dorëheqjen nga puna të ankuesit dhe ndërprerjen e vazhdimësisë së marrëdhënieve të punës me Aleat sh.p.k për vitin 2023*”.

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.

¹⁴ Shiko: *Biao kundër Danimarkës*, aplikimi nr. 38590/10, prg.89.

¹⁵ 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.

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 caktuara¹⁶.

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

C.1 Lidhja e trajtimit të pabarabartë e të pafavorshëm, të subjektit ankues nga ana e Shoqërisë Aleat sh.p.k, me “çdo shkak tjetër¹⁷”.

Legjislacioni, që rregullon marrëdhëniet e punës mes subjekteve private dhe individëve të punësuar është legjislacioni i punës që përbëhet kryesisht nga nga aktet e mëposhtme:

- *Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë;*
- *Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut (KEDNJ-ja);*
- *Konventat e Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO) në fushën e punës, të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë;*
- *Kodi i Punës dhe aktet ligjore e nënligjore në zbatim të tij;*
- *Legjislacioni i fushës ku vepron subjekti nëse ky i fundit parashikon dispozita, që rregullojnë elemente të vecanta të punësimit;*
- *Aktet rregullatore të kompanisë, që mund të jenë: Rregullorja e brendshme, Kontrata kolektive, nëse është e nënshkruar; Kontrata individuale e punës; Zakonet profesionale, Praktikant e krijuara, etj.*
- *Rregullat e marrëdhënieve të punës në sektorin privat mes punëdhënësit (kompanisë) dhe punëmarrësit përcaktohen nga vetë kompanitë, në përputhje me parashikimet ligjore të akteve sipërcituar. Sigurisht që kompanitë, gjithashtu, duhet të respektojnë parimet bazë të mosdiskriminimit.*

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.

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.

¹⁶ Handbook on European Non-discrimination Law'. EU FRA and CoE, 2010.97

¹⁷ Referuar nën ndarjes B/1, të Vendimit.

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 legjisllacionit 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.

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 Kulturore*¹⁸”, 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 Punës¹⁹ “*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 Evropiane*²⁰ 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 punësim²¹.

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

¹⁸ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

¹⁹ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

²⁰ Ratifikuar me ligjin nr. 8960, date 24.10.2002.

²¹ Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë, prg 30.*

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 arsyeshme**²².

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.

²² Raporti Shpjegues që shoqëron Protokollin 12 të KEDNJ-së, prg 15.

Parimi i zhvendosjes së barrës së provës është një parim i konsoliduar në legjislacionin e BE-së dhe jurisprudencën e GJEDNJ-së. KEDS²³ 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 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 që janë, *“...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 pretenduara²⁴”.

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.

²³ Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

²⁴ 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.

Sa më sipër, ankuesi duhet të krijojë një prezumim të diskriminimit (diskriminimi *prima facie*), barra më pas kalon tek subjektet kundër të cilëve është drejtuar ankesa, të cilët duhet të tregojnë se ndryshimi në trajtim nuk është diskriminues. Kjo mund të bëhet:

- Ose duke vërtetuar se nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm apo të pabarabartë.
- Ose duke demonstruar që megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv.

Nëse subjektet, që pretendohet se kanë konsumuar sjelljen diskriminuese nuk janë në gjendje të provojë njërën nga të dyja, atëherë do të jenë përgjegjëse për diskriminimin.²⁵

Sa më sipër, për të vlerësuar pretendimin për diskriminim të parashtruar nga ankuesi, në radhë të parë Komisioneri ka shqyrtuar dhe analizuar faktin, nëse subjekti ankues, është trajtuar në mënyrë të pabarabartë 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.

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 dhe i janë ofruar mundësitë që të japë shpjegime, informacion dhe dokumentacion provues mbi pretendimet e ngritura nga subjekti ankues.

Gjatë analizës së bërë në pjesën III. A, të Vendimit, Komisioneri konstatoi se, ankuesi është trajtuar në mënyrë të pabarabartë e të pafavorshme nga ana e Aleat sh.p.k, për sa i takon mos përfitimit të *shpërblimit special* të vitit 2022, krahasuar me punonjësit e tjerë të Shoqërisë, të cilët në ndryshim prej tij, nuk kishin paraqitur dorëheqjen dhe ishin në kushtet e vazhdimësisë së marrëdhënies së punës me punëdhënësin.

Lidhur me sa më lart, Aleat sh.p.k ka mbajtur qëndrimin se, subjekti ankues nuk është diskriminuar nga ana e tyre për sa i takon mospërfitimit të *shpërblimit special*, pasi ai nuk përmbushte njërin prej dy kriterëve (kumulative) të përcaktuara dhe shkakun apo arsyeja e këtij përjashtimi është tërësisht e justifikuar objektivisht, pasi lidhet me motivimin që Shoqëria ju bën punonjësve të saj që, përveçse të nxisë rritjen e performancës së tyre në punë, lidhet edhe me angazhimin për të ardhmen e përbashkët të Shoqërisë, e po ashtu me përkushtimin e punëmarrësve në kuadër të sfidave të vazhdueshme që mund të paraqiten në të ardhmen.

²⁵https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

Në këtë kontekst, në rastin në shqyrtim duket qartë që ka një lidhje mes trajtimit të diferencuar dhe të pafavorshëm me shkakun e mbrojtur. Në këtë moment, Komisioneri do të vlerësojë nëse një diferencë e tillë justifikohet objektivisht.

Në parim, si dhe referuar analogjisë së rasteve²⁶ të tjera të trajtuara nga Komisioneri, vendosja e kritereve të cilat vënë në pozita të pafavorshme dhe të pabarabarta, subjektet, në rastet kur këto masa janë të arsyeshme dhe të justifikuara objektivisht, nuk përbën një sjellje diskriminuese.

Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, në nenin 18, të saj ka parashikuar se:

- “1. Të gjithë janë të barabartë përpara ligjit.*
- 2. Askush nuk mund të diskriminohet padrejtësisht për shkaqe të tilla si gjinia, raca, feja, etnia, gjuha, bindjet politike, fetare a filozofike, gjendja ekonomike, arsimore, sociale ose përkatësia prindërore.*
- 3. Askush nuk mund të diskriminohet për shkaqet e përmendura në paragrafin 2, nëse nuk ekziston një përligjje e arsyeshme dhe objektive”.*

Neni 6, pika 1, e LMD: *“Trajtimi i ndryshëm i përligjur”*, ka parashikuar se:

“1. 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”.

Kodi i Punës, i ndryshuar, në nenin 114, pika 1, të tij, lidhur me *shpërbimin*, ka parashikuar se:

“Nëse palët bien dakord, punëdhënësi i jep punëmarrësit një shpërblim të veçantë mbi pagë, në fund të vitit, duke marrë parasysh cilësinë e punës së tij ose mbarëvajtjen e ndërmarrjes”.

Shihet qartë që parashikimi i mësipërm ligjor lidhur me përfitimin e shpërblimeve të veçanta mbi page, të punonjësve, i ka lënë një hapësirë diskrecionale punëdhënësit, lidhur me vlerësimin e çmimin e kushteve për dhënien e tij, duke u bazuar në cilësinë e punës së punonjësve ose mbarëvajtjen e Shoqërisë.

Nisur nga sa më lart, Komisioneri vlerëson se, në rastin objekt shqyrtimi, punëdhënësi/Shoqëria Aleat, brenda kompetencës dhe hapësirës së vet diskrecionale, duke vlerësuar performancën e punonjësve të saj gjatë vitit, gjë që ka kontribuar në rritjen e performancës së saj, ka shpërblyer secilin prej tyre, me një *shpërblim të veçantë mbi pagën*, në fund të vitit, konceptuar si “pagë e 13-të”, pavarësisht faktit se ky nuk përbën një *detyrim* për punëdhënësin. (Shpërblim i cili është akorduar çdo fundvit nga ana e Shoqërisë).

Komisioneri vëren se, nuk ka asnjë detyrim të përcaktuar në ndonjë akt ligjor a nënligjor²⁷ mbi të cilin punëdhënësi është i detyruar të japë *shpërblimin e veçantë*, konceptuar si “pagë e 13-të”, e aq më tepër lidhur me *shpërblimin e posaçëm/special*, tej shpërblimit si “pagë e 13-të”; por një

²⁶ Vendimi Nr. 96, datë 01.06.2021, i KMD-së.

²⁷ Apo parashikuar në akte të tjera rregullatore si: Rregullore të Brendshme, Kontratë Kolektive apo Individuale, etj.

vlerësim i tillë është lënë në kompetencat e hapësirën diskrecionale të punëdhënësit. (“...duke marrë parasysh cilësinë e punës së punonjësit ose mbarëvajtjen e ndërmarrjes”).

Neni 114, i Kodit të Punës, në pikën 1, të tij, parashikon *mundësinë* për dhënien e një shpërblimi të veçantë mbi page për punonjësit, “*nëse palët bien dakord...*”, pra duke i lënë një marzh vlerësimi diskrecional vetë punëdhënësit, varësisht të kushtëzuar me mbarëvajtjen e biznesit të Shoqërisë ose performancën e punonjësve. (siç ka ndodhur “de facto” me dhënien e “pagës së 13-të, punonjësve nga ana e Aleat sh.p.k).

Shpërblimet financiare luajnë një rol të rëndësishëm në rritjen e moralit e performancës të të punësuarve. Paga është shpërblimi më motivues financiar, sepse u mundëson punonjësve të sigurojnë të ardhura financiare, si dhe të jetojnë me dinjitet dhe stabilitet.

Punonjësit, në parim, duhen motivuar nga ana e punëdhënësit, kryesisht nga sistemi i menaxhimit të drejtë dhe transparent i tij, sipas kontributit, punës së kryer e performancës së paraqitur prej tyre.

Komisioneri vlerëson faktin që, punëdhënës të ndryshëm, sidomos ata që operojnë në sektorin privat, aplikojnë dhënien e shpërblimeve të ndryshme financiare, tej pagës së përcaktuar në Kontratën Individuale të Punës, gjë e cila ndikon në rritjen e motivimit të punonjësve të tyre, e për rrjedhojë edhe në rritjen e produktivitetit e performancës së vetë Shoqërisë, si dhe forcon strategjinë e saj të vazhdimësisë e qëndrueshmërisë lidhur me vijim e marrëdhënieve të punës me punonjësit.

Ndërsa shpërblimi i pretenduar nga subjekti A. V në këtë ankesë, është një *shpërblim special* shtesë, (përveç shpërblimit të veçantë në koncept të “pagës së 13-të”, i cili është shpërndarë nga punëdhënësi, bazuar në performancën e Shoqërisë), komunikuar paraprakisht nga ana e punëdhënësit, nëpërmjet shkresës së datës 23.12.2023, të Aleat sh.p.k.

Kriteret e vendosura nga punëdhënësi për përfitimin e *këtij shpërblimi special* nga punonjësit e Shoqërisë, ishin përcaktuar dhe njoftuar prej tij nëpërmjet shkresës me nr. Ref. HR/22-0544, datë 23 dhjetor 2022, dhe ishin si vijon:

- i) performanca e punonjësit, dhe
- ii) kontrata e punës duhet të ishte e vlefshme duke garantuar vazhdimësinë e marrëdhënies së punës.

Subjekti ankues kishte formalizuar vullnetin e tij me datë 09.12.2022, për mosvijimin e marrëdhënieve të punës për vitin pasardhës, vitin 2023, pasi kishte paraqitur dorëheqjen vullnetare për largimin nga puna, e cila ishte pranuar nga punëdhënësi me datë 23.12.2023. Pra, ankuesi nuk ishte pjesë e grupit të punëmarrësve që kishin vijimësi të marrëdhënieve të punës me Aleat sh.p.k, dhe për rrjedhojë nuk mund ta përfitonte atë, pasi nuk plotësonte pikërisht kriterin e dytë të përcaktuar për përfitimin e tij. (*Pavarësisht plotësimit të kriterit të performancës së mirë të tij gjatë vitit 2022 (për të cilën ishin shpërblyer të gjithë punonjësit e Shoqërisë në formën e konceptit të “pagës së 13-të”), pasi duheshin përmbushur të dyja kriteret njëkohësisht*).

Komisioneri vëren se, caktimi i kriterëve të posaçme (në këtë rast theksojmë faktin që ata janë vendosur si kriterë kumulative, pra që duhen përmbushur njëherazi të dyja) lidhur me përfitimin e shpërblimit të veçantë, (shtuar shpërblimit të punonjësve në konceptin e “pagës së 13-të”) nga ana e punëdhënësit, është i arsyeshëm dhe i justifikuar objektivisht, motivuar edhe nga qëllimi e objektivat që Shoqëria synon të arrijë, e që janë²⁸: përkushtimi, besueshmëria, vendosmëria në mbrojtje të ambientit të punës, dedikimi për sigurimin e vazhdimësisë së biznesit e të ardhmes së tyre të përbashkët, si dhe sfidave që paraqiten në të ardhmen.

Sa më lart, Komisioneri vlerëson se, qëllimi i vendosjes së kriterit që lidhet me sigurimin e vazhdimësisë së marrëdhënieve të punës me punëmarrësit e vet, nga ana e Aleat sh.p.k, është i justifikuar, i arsyeshëm dhe i përshatshëm për realizimin e objektivave të saj.

Në përfundim të sa më sipër, Komisioneri gjykon se ankuesi, në referencë të nenit 6, pika 1, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, pavarësisht faktit që është ekspozuar para një trajtimi të pabarabartë dhe të pafavorshëm nga ana e Shoqërisë Aleat sh.p.k, ky trajtim është tërësisht i përligjur, i arsyeshëm dhe i justifikuar objektivisht prej saj, si dhe në përputhje me frymën dhe parashikimet ligjore që normojnë marrëdhëniet e punës.

PËR KËTO ARSYE :

Mbështetur në nenet 1, 3, 6, pika 1, nenin 32, pika 1/a), si dhe nenin 33, pika 10 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar,

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Konstatimin e mosdiskriminimit të A. V, në fushën e punësimit, nga ana e Shoqërisë IDEMIA Aleat sh.p.k, për shkakun e pretenduar prej tij.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

KOMISIONERI

²⁸ Sipas citimit të shkresës me nota falenderuese dhe motivuese të punëdhënësit/Shoqërisë, drejtuar punonjësve të saj me datë 23.12.2022.

Robert GAJDA