



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 1367 prot.

Tiranë, më 13.12.2023

V E N D I M

Nr. 252, datë 13.12.2023

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. 70 Regj., datë 09.05.2023, depozituar nga subjekti ankues A. A, kundër Përgjegjësit të Zyrës Vendore të Agjencisë Shtetërore të Kadastrës (ZV ASHK) Tropojë, pranë Drejtorisë Vendore të Agjencisë Shtetërore të Kadastrës (DV ASHK) Kukës, me pretendimin e diskriminimit për shkak të “gjinisë”, “gjendjes shoqërore”, “gjendjes familjare” dhe “përkatësisë prindërore”.

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, me detyrë juriste në Zyrën Vendore të Agjencisë Shtetërore të Kadastrës (ZV ASHK) Tropojë, pranë Drejtorisë Vendore të Agjencisë Shtetërore të Kadastrës (DV ASHK) Kukës, pretendon se gjatë marrëdhënieve të punës, Përgjegjësi i Zyrës së ASHK Tropojë e ka diskriminuar duke e dhunuar verbalisht e psikologjikisht, si dhe duke e mbajtur të pazënë me punë.

Me Urdhrin me nr. 893, datë 15.02.2023 “Për lirimin nga detyra aktuale dhe emërimin në detyrë tjetër të znj. A. A”, të Drejtorit të Përgjithshëm të Agjencisë Shtetërore të Kadastrës, ankuesja është

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

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

është liruar nga detyra e titullarit të ZV ASHK Tropojë dhe është emëruar me detyrë Specialist me kontratë të përkohshme në ZV ASHK Tropojë.

Me datë 16.02.2023 është nënshkruar Kontrata Individuale e Punës, me afat të caktuar (16.02.2023-31.12.2023) mes saj si punëmarrëse dhe Drejtorit të DV ASHK Kukës, për punëdhënësin/ASHK.

Ankuesja, në parashtrimet e saj, ndër të tjera, shprehet se: *“Që në ditën e parë që jam kthyer në këtë institucion z. K. G, me detyrë Përgjegjës i ZV ASHK Tropojë, është munduar të më mbajë larg çdo pune që lidhet me profesionin e juristit, edhe për faktin që unë jam pezulluar për një kontratë në Valbonë, të cilën unë nuk e kisha regjistruar dhe që ky zotëria që sot është Përgjegjës e regjistroi brenda një muaji nga marrja e detyrës. Për këtë gjë më sheh si rrezik për gjërat që unë di në lidhje me paligjshmëritë në Kadastrën e Tropojës. Ndihem e diskriminuar si nënë e shtatë fëmijëve, si grua dhe si juriste, duke më lënë si parazit në institucion gjatë gjithë ditës. Kjo situatë është e vështirë të përballohet nga unë si nga ana emocionale, ashtu edhe nga ana psikologjike, pasi unë kam pothuajse pesë vite në këtë institucion dhe sot gjendem para faktit që nuk angazhohem me asnjë punë dhe nuk përmbush detyrat që kam të përcaktuara në kontratën individuale të punës”.*

Me e-mailin e datës 12.05.2023, subjekti ankues ka dërguar parashtrime shtesë duke shprehur se:

“Unë A. A jam rikthyer në punë pas një pezullimi të përkohshëm si Përgjegjëse e Zyrës, me datë 16 shkurt dhe jam rikthyer si Specialiste. Që nga data 16 shkurt dhe deri më sot datë 12 maj, Përgjegjësi i Zyrës K. G, nuk më ka kaluar asnjë praktikë në sistemin multifunksional për të ushtruar profesionin e juristes në regjistrimin e pasurive të paluajtshme, sjellje e cila po më shkakton shumë pengesë në ushtrimin e profesionit, në zbatim të ligjit 20/2020 “Për Kadastrën”, pasi është një ligj i ri dhe duhet të praktikohet, por edhe me ndryshimin e sistemit nga IPS dhe Sistemi Multifunksional DASHK ka ndryshuar dhe si pasojë e këtyre ndryshimeve dhe pengimit nga përgjegjësi K. G po me shkakton paafësi për të ushtruar dijet në ushtrimin e profesionit dhe po më bën edhe të paafte për të ecur me hapin e teknologjisë që po avancon çdo ditë dhe në këtë mënyrë unë po i humbas përditë aftësitë profesionale në ushtrimin e profesionit që mbaj, si dhe dhe në zbatim të kontratës së punës.

Z. K. G, Përgjegjësi i ZV ASHK Tropojë, trajtimin e pabarabartë, te pafavorshëm apo të padrejtë, ndaj personit tim në ambientet e punës e bën duke më diskriminuar, paragjykuar ofenduar dhe përjashtuar si në punë sjellje, komunikim jo korrekt dhe zyrtar përçmim duke mos më trajtuar në mënyrë të barabartë me kolegët (L. K dhe (F. Ll). Unë dhe L jemi dy Specialista me kontratë dhe atij i jep leje të herëpashershme të punojë me orare të shkurtuara, të largohet nga puna dhe të vijë në punë sipas dëshirës, gjë që mund ta vertetoni në listëprezencen ditore. Mua nuk më lejon të ushtroj profesionin duke mos më dhënë asnjë të drejtë në ushtrimin e profesionit ndërsa L. K mban rolin e juristit, protokollit, arkivit dhe përpunon shkresa për institucionet dhe qytetarët.

Pergjegjesi z. G i përshëndet të gjithë stafin dhe ju drejtohet në emër ndërsa me mua ndodh e kundërta”.

Ankuesja ka kërkuar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, që në përfundim të shqyrtimit të ankesës së saj të konstatojë diskriminimin nga ana e Përgjegjësit të ZV ASHK Tropojë, pranë DV ASHK Kukës, dhe të marrë masa për rivendosjen në vend të së drejtës të cenuar nga punëdhënësi kundrejt saj, në marrëdhënien e punësimit.

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 ankueses për diskriminim.

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. 576/1 prot., datë 16.05.2023, Komisioneri ka njoftuar dhe i ka kërkuar parashtrime DV ASHK Kukës, si dhe dokumentacion provues, lidhur me pretendimin e subjektit ankues. Specifikisht, si më poshtë citohet:
 - Kopje të dokumentacionit të dosjes personale të ankueses.
 - Kopje të Kontratës Individuale të Punës me të.

- Vlerësime të performancës në punë të ankueses, në pozicionin aktual, nëse ka.
 - Informacion nëse ankuesja është ankuar për moszënieën me punë nga Përgjegjësi i ZV ASHK Tropojë dhe shkeljen e kontratës individuale të punës pranë punëdhënësit apo pranë ASHK. Nëse po, kopje të praktikës shkresore dhe të masave të ndërmarra nga punëdhënsi për verifikimin e zgjidhjen e situatës.
 - Informacion nëse ankuesja është ankuar për diskriminim pranë punëdhënësit apo pranë ASHK. Nëse po, kopje të praktikës shkresore.
 - Kopje të Rregullores së Brendshme të Institucionit tuaj.
 - Informacion lidhur me numrin e juristëve që mbajnë të njëjtën detyrë me ankuesen dhe që janë në varësi të Përgjegjësit të ZV ASHK Tropojë. (Të citohen nominalisht specialistët me emër dhe mbemër, si dhe detyra që ata mbajnë).
 - Të citohen shprehimisht se cilat janë detyrat funksionale të juristit në ZV ASHK Tropojë, pranë DV ASHK Kukës, si dhe të evidentohet akti shkresor nënligjor ku ata janë përcaktuar (kopje e këtij akti).
 - Të faktohen me shkresa a prova të tjera, se cilat janë detyrat e caktuara për secilin nga juristët që janë në varësi hierarkike të Përgjegjësit të ZV ASHK Tropojë pranë DV ASHK Kukës, (përfshirë edhe ankuesen), për periudhën shkurt 2023-maj 2023?
 - Çdo informacion tjetër që ju do e gjykoni të arsyeshëm se do të ndihmonte në sqarimin e plotë të kësaj çështjeje.
- Nëpërmjet shkresës me nr. 1723/1 prot., datë 30.05.2023, DV ASHK Kukës, ka njohur Komisionerin lidhur me qëndrimin e saj, përsa i takon pretendimit të ankueses, duke parashtruar si vijon:

“Ju informojmë se, A. A është punonjëse me kontratë të përkohshme “Specialiste” në ZV ASHK Tropojë. Kjo punonjëse është pezulluar nga detyra me Urdhër të Prokurorisë Tropojë, për shkak të hetimeve që po kryhen ndaj saj për veprën penale “shpërdorim detyre”, hetim i cili vijon ende.

Përgjegjësi i kësaj Zyre, z. K. G, është vendosur në këtë pozicion pune, duke zëvendësuar znj. A. A, dhe nga vendosja e tij në këtë Zyrë, nuk ka patur asnjë problematikë ose ankesë të paraqitur kundrejt tij, as nga të tretë dhe as nga specialistë të Zyrës ku ai punon.

Pas kthimit në punë të specialistes znj. A, ka patur ankesë ndaj kësaj specialisteje për shkak të shkeljeve të normave të etikës në punë përkundrejt titullarit të Zyrës, si ngritje zëri, përplasje të orendive, shantazhim etj, dhe këto në prani të specialistëve të tjerë, gjë për të cilën dhe ka propozuar tek Drejtori i ASHK Kukës, largimin nga puna të saj. (Shkresa me nr. 302 prot., datë 04.04.2023).

Ndërkohë që nga kjo specialiste nuk ka patur ankesa drejtuar Drejtorit të DV ASHK Kukës, përfshirë dhe situatat për të cilat është ankuar tek ju.

Që nga kthimi i saj në punë, me datë 16.02.2023 është trajtuar njëjloj si të gjithë specialistët e tjerë të Zyrës, në zbatim të ligjit dhe kushteve të përcaktuara në Kontratën Individuale të Punës: që nga

ndarja e detyrave tek materialet fizike që ofron zyra dhe nuk ka patur asnjë rast të diskriminimit apo trajtimit në mënyrë joligjore dhe joetike të saj.

Ankuesja nuk ka paraqitur asnjë ankesë për moszënie me punë nga Përgjegjësi i ZV ASHK Tropojë, as verbalisht, as me shktrësë. I është propozuar të vijojë punën si specialiste në Zyrën e Hapur në qytetin e Tropojës, Zyrë që i shërben qytetarëve për dhënie informacioni e ndihmë ligjore, por ajo nuk ka pranuar dhe i është dukur më e arsyeshme të punojë në Zyrën e cila ndodhet në qytetin e Kukësit, dhe nga drejtuesi është respektuar ky vullnet i saj.

(Propozimi iu bë pikërisht duke marrë në konsideratë gjendjen e saj familjare si nënë e 7 fëmijëve të mitur, të cilët kanë nevojë të kenë nënën e tyre pranë, por u respektua vullneti i znj. A dhe dëshira e saj për të punuar në zyrën e vendosur në qytetin e Kukësit, edhe pse është dy orë larg nga qyteti i Tropojës).

Pranë ZV ASHK Tropojë momentalisht janë edhe 3 specialistë të tjerë në pozicionet: 2 specialistë me detyrë juristë dhe një specialist me detyrë hartograf, detyrat e të cilëve janë të përcaktuara në kontratat individuale të punës, njëlloj si për të gjithë punonjësit e tjerë.

Përsa i përket situatës të pretenduar nga ankuesja, mendojmë që nga ana e Përgjegjësit të ZV ASHK Tropojë, nuk ka patur sjellje abuzive dhe diskriminuese ndaj kësaj specialisteje dhe as ndaj ndonjë specialisti tjetër të Zyrës. Me marrjen në drejtim të kësaj Zyre nga Përgjegjësi aktual, ka patur një rritje të performancës së saj, si trajtim të aplikimeve dhe problematikave të paraqitura, afatet dhe kryerjen e këtyre aplikimeve me saktësi. Shumë nga ankesat e paraqitura nga qytetarët për vonesa dhe mos realizim detyrash që janë paraqitur pafundësisht gjatë kohës që kjo Zyrë drejtohej nga ankuesja, ju është dhënë zgjidhje ligjore e administrative pa hezitur nga drejtuesi aktual i Zyrës. Ankesa të reja ndaj kësaj Zyre pothuajse nuk ka patur fare.

Situata e krijuar dhe ankesa që ju ka drejtuar Ju, mendojmë se është më shumë diçka personale e znj. A. A ndaj Përgjegjësit të kësaj Zyre, sesa situatë reale, pasi nuk ka asnjë ankesë të paraqitur prej saj për situata konkrete pranë eprorëve, por rezulton e kundërta, që përgjegjësi është ankuar për këtë specialiste tek eprori, Drejtori i DV ASHK Kukës”.

2. Nëpërmjet e-mailit datë 18.07.2023, ankueses iu dërguan parashtrimet e mësipërme, duke u informuar se mund të paraqesë objeksionet e saj dhe ti depozitojë pranë KMD-së.
3. 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. 576/3 prot., datë 26.07.2023, 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.

Seanca dëgjimore u zhvillua me datë 23.08.2023, me praninë e subjektit ankues personalisht, dhe përfaqësueses me autorizim të DV ASHK Kukës, S. T³

Pala ankuese u qëndroi të njëjtave pretendime si ato të bëra të njohura shkresërisht në ankesën e parashtrimet e depozituara prej saj para KMD-së, duke shtuar një moment tjetër për të cilin ajo pretendoi se ishte në vijim të diskriminimit të saj e që lidhjet me mospagimin e dietave të pjesëmarjes së saj në trajnimin e datës 09.06.2023. Lidhur me këtë situatë ankuesja shpjegon, ndër të tjera, se:

“...jam penguar në ushtrimin e detyrës duke mos më zënë me punë, pasi në user-in tim nuk është bërë asnjë praktikë nga unë prej emërimit tim si jurist e ZVASHK Tropojë pranë DV ASHK Kukës. Në datën 08.06.2023, ASHK bëri një ftesë të hapur për trajnim për të gjithë punonjësit e zyrave vendore. Unë mora pjesë në trajnim por nuk jam rimbursuar për shpenzimet e trajnimit (akomodim, etj, për shkak se trajnimi u bë në Tiranë) sikurse ka ndodhur me kolegët e tjerë të ZV ASHK Tropojë e DV ASHK Kukës, pjesëmarrës në këtë trajnim.

Në trajnim ka qenë pjesëmarrës dhe Drejtori i DV ASHK Kukës, V. S, i cili më ka lejuar të marr pjesë. Lista me emrat pjesëmarrës bëhet nga DV ASHK Kukës. Përgjegjësi, eprori im K. G cakton emrat dhe i ka komunikuar në grup me whatsapp.”

Nga ana e përfaqësueses së DV ASHK Kukës, u theksua fakti që qëndrimi i tyre është bërë i ditur KMD-së nëpërmjet shkresës me nr. 1723/1 prot., datë 30.05.2023, DV ASHK Kukës, ndërsa evidentoi disa momente (për të cilat iu kërkua që në vijim të seancës t'i dokumentonte e t'i dërgonte me e-mail, për ekonomi procedurale), ndër të cilat citojmë:

“...lidhur me aksesin në user, nuk ka pasur akses si specialiste. Kur është hap useri nuk ka patur ngarkesë, periudhë e cila mund të ketë zgjatur rreth 1 muaj. Ndërkohë është zënë me punë të tjera. Kur nuk punon sistemi bën përfaqësimin në gjykatë, arkivë e tj. Këto do provohen me shkresa.

Theksoj se gjatë gjithë kohës komunikimet kanë qenë verbale. Një ditë ka pas përplasje verbale në zyrë dhe nga këtu ka plas situata.

Lidhur me trajnimin në Tiranë, sqaroj se, kur bëhet trajnimi, njoftimi paraqitet me e-mail nga Burimet Njerëzore. A. A nuk ka qenë e përzgjedhur nga Tirana. Ka ardhë lista me emra. Ankuesja ka ikur në trajnim pa leje, është paguar dita e punës dhe është bërë gabimisht.

Për shkak të reformimit të ASHK u bë dhe trajnimi. E-maili i ASHK, i cili i ka ardhur DVASHK Kukës, do t'ju vihet në dispozicion dhe është kërkuar lista pa emrin e A. Ajo ka qenë në trajnim, por pa leje. Nëse është paguar, do ta verifikojmë.”

Lidhur me konfliktin e krijuar mes ankuses dhe eprorit të saj direkt, përgjegjësit të ZVASHK Tropojë, juristja e DV ASHK Kukës, ka pohuar se, sherri verbal dhe situata e krijuar mes K. G dhe ankuses më shumë është personale sesa profesionale, dhe se sherri verbal mes tyre ka ndikuar në përkeqësimin e komunikimit mes tyre.

³ Autorizimi nr. 2440 prot., datë 21.08.2023, i DV ASHK Kukës.

4. Në vijim të seancës dëgjimore, me shkresën me nr. 576/4 prot., datë 25.08.2023, Komisioneri iu drejtua sërish Përgjegjësit të ZV ASHK Tropojë dhe DV ASHK Kukës⁴, duke kërkuar, si më poshtë citohet:
 - Informacion nëse ankuesja është ankuar për moszënien me punë tek Përgjegjësi i ZV ASHK Tropojë dhe shkeljen e kontratës individuale të punës. Nëse po, kopje të praktikës shkresore dhe të masave të ndërmarra për zgjidhjen e situatës.
 - Masat e ndërmarra nga ana e DV ASHK Kukës lidhur me verifikimin e pretendimit të ankueses për moszënien me punë nga ana e eprorit direkt, Përgjegjësit të ZV ASHK Tropojë.
 - Kopje të Rregullores së Brendshme të Institucionit tuaj.
 - Të faktohen me shkresa a prova të tjera, se cilat janë detyrat e caktuara për secilin nga juristët që janë në varësi hierarkike të Përgjegjësit të ZV ASHK Tropojë pranë DV ASHK Kukës, (përfshirë edhe ankuesen), për periudhën shkurt 2023-qershor 2023?
5. Në vijim të kërkesës së mësipërme të KMD-së, nëpërmjet shkresës me nr. 2603 prot., datë 19.09.2023, DV ASHK Kukës, ka dërguar parashtrimet e veta, të cilat Komisioneri do ti shtjellojë në vijim të këtij vendimi.
6. Në vijim të seancës dëgjimore, Përgjegjësi i ZV ASHK Tropojë, K. G, me datë 13.11.2023 ka dërguar pranë KMD-së⁵ objeksione shtesë, duke shpjeguar përmbledhtazi, si më poshtë vijon:

“Në radhë të parë, ankesa e znj. A. A me pretendimin për diskriminim për shkaqet e cituara prej saj, është paraqitur kundër meje si individ.

Në radhë të dytë, përfaqësuesja e DV ASHK Kukës, nuk mund të më përfaqësojë mua si individ në tagrin e jursites së institucionit, pa një prokurë të posaçme apo të përgjithshme nga ana ime, bazuar në legjislacionin në fuqi në Republikën e Shqipërisë.

Paraqitja e argumentave pa provë shkresore nga ana e juristes së DV ASHK Kukës, jo vetëm që nuk ka asnjë lidhje me situatën ligjore të ankeses, por për më tepër janë deklarime të dhëna pa tagra përfaqësimi, dhe pa lidhje me ankesën e paraqitur kundër meje si individ.

Për argumentat e mësipërme, detyrimisht që çdo deklaram i dhënë në emrin tim në seancën dëgjimore është nul, pa asnjë efekt ligjor dhe nuk duhet marrë në konsideratë nga ana e Komisionerit.

Përsa i përket pikës së parë të përmendur më sipër, përveçse ankuesja paraqet situata të paqena dhe që do i nënshtrohet procedurave ligjore për veprën penale të shpifjes, ngatërron ligjërisht konceptet e së drejtës, duke dashur të bëjë një ndërthurje të marrëdhënies së punës me ankesa

⁴ Duke i bashkëlidhur edhe procesverbalin e mbajtur gjatë seancës.

⁵ Protokolluar pranë KMD-së, me shkresën me nr. 76/15 prot., datë 15.11.2023.

personale, që i ka paraqitur në kundërshtim me ligjin, për të kërkuar më shumë mundësi në të ardhmen lidhur me zgjidhjen e marrëdhënieve të punës.

Ankuesja e cila ka iniciuar procedurën e ankimimit për diskriminim është një punonjëse dhe ish-drejtuese nën hetim për veprat penale të “Shpërdorimit të detyrës”, “Falsifikimit të dokumenteve”, “Kundërshtimit të punonjësit që kryen një detyrë shtetërore apo një shërbim publik”, “Veprime që pengojnë zbulimin e të vërtetës”, etj.

Referuar situatës së mësipërme ligjore, nga ana e drejtuesve të ASHK janë marrë masat përkatëse ligjore, për lirimin nga detyra e përgjegjëses dhe nënshkrimin e kontratës në pozicionin e specialistes.

Në vështrim të kontratës së punës, marrëdhënia e punësimit është sipas Urdhrit nr. 893, datë 15.02.2023, të Drejtorit të Përgjithshëm të ASHK, e nënshkruar për punëdhënësin nga Drejtori i DV ASHK Kukës.

Bazuar në këtë provë, qartazi marrëdhënia e punësimit nuk është me z. K. G si individ apo si punëdhënësi, dhe detyrimisht që nuk jemi në kushtet e marrëdhënies së punësimit privat, por publik, me rregullime ligjore të mirëpërcaktuara.

Ndryshe nga sa pretendon pala ankuese, se ka qëndruar 6 muaj pa u zënë me punë, jo vetëm që nuk ka lidhje me K. G si individ, por bazuar në provat që disponohen nga DV ASHK Kukës, periudha e punësimit është 15.02.2023, dhe në datën 04.04.2023 është bërë propozimi për largimin nga puna.

Gjatë kësaj periudhe punësimi, ka patur probleme të sistemit multifunksional që operohet nga ana e punonjësve, dhe, ky problem sistemi nuk është në diskrecionin tim si individ, por ka qenë në diskrecion të punëdhënësit, dhe është marrëdhënie tërësisht e jashtme nga marrëdhënia individuale më ankuesen A. A.

Në këto kushte, duhej detyrimisht që, punonjësja e cila ka patur probleme të funksionimit të sistemit, apo zënies me punë, do të duhej të kishte shfrytëzuar të drejtat e saj, të njohura nga legjislacioni në fuqi, për të reklamuar problematikën tek Drejtoria Qendrore apo Vendore e ASHK, në mënyrë që problematika e saj të gjente zgjidhje.

Edhe në rastin konkret, në asnjë rast, unë si individ apo si përgjegjës i ZV ASHK Tropojë, nuk kam patur kompetencë për rregullimin e sistemit.

Mosfunksionimi i sistemit nuk ka prezumuar lënien pa punë të ankuseses, por për më tepër që është ngarkuar në vazhdimësi me detyra të tjera, si kthim përgjigje të shkresave.

Gjithashtu, në dijeninë time i është propozuar nga Drejtori edhe favorizimi për të punuar në Zyrën e Informacionit në Tropojë, propozim për t'i krijuar lehtësira familjare, për të qenë afër vendit të banimit, pranë fëmijëve dhe familjes, pozicioni i cili në dijeninë time është refuzuar nga ankuesja.

Për të vijuar me argumentimin e pretendimet e ankueses se është bërë një regjistrim kontrate i kundraligjshëm, se është kërcënuar nga ana ime për të mos hyrë në qytetin e Kukësit, janë pretendime haptazi të kundraligjshme që sjellin dëmtime të mëdha të imazhit tim dhe personalitetit, dhe detyrimisht që përbëjnë përhapje të deklaratave që dihet se janë të rreme, shpifje dhe fyese.

Për deklaratat e mësipërme, do të ndiqen nga ana ime të gjitha procedurat ligjore të veçanta, për aq kohë sa janë deklarime të rreme me qëllim përfitimi nga ana e ankueses, e cila nuk ka të qartë pretendimet dhe shpifjet që paraqet, duke ngatërruar procedurat ligjore të punësimit, me ato personale për të dalë në konkluzione të paqena që ajo synon.

Bazuar në legjislacionin në fuqi, për problematikat e punës, kjo ankuese ka patur në dispozicion të gjitha mjetet ligjore për tu ankuar për punonjësit e zyrës, drejtuesit, për moszënie me punë, për fyerje nga kolegët, për presione apo çfarëdolloj ankese tjetër që i ka paraqitur pranë Jush për diskriminim, ndërkohë që këto pretendime paraqiten vetëm pas largimit të saj nga detyra.

Për t'u ndalur shkurtimisht në procedurën e largimit nga puna, rezulton se ankuesja ka patur fillimisht pezullime të detyrës nga Drejtori i Përgjithshëm i ASHK-së. Dhe më pas, në muajin qershor 2023 ka patur zgjidhjen e marrëdhënies së punës po nga Drejtori i Përgjithshëm i ASHK-së. Ndjekja ose jo e procedurave ligjore konform ligjit nga ana e punëdhënësit, kërkon detyrimisht ndjekjen e procedurave përkatëse ligjore për largim të rregullt ose jo nga puna, dhe kurrsesi nuk mundet të lidhet me diskriminime të hamendësuara nga individët.

Ndryshe nga sa ka parashtruar në ankimim ankuesja, situata faktike është krejtësisht e ndryshme, dhe, përveç hetimit penal kundër saj në funksionet e ushtruara në ZV ASHK Tropojë, në marrëdhëniet e punës, ankuesja në cilësinë e specialistes, ka patur shkelje të normave të etikës në punë kundrejt meje si përgjegjës zyre, si ngritje zëri, përplasje të orendive, shantazhim, dhe kjo në prani edhe të specialistëve të tjerë të zyrës, gjë për të cilën është kërkuar edhe ndjekja e procedurave përkatëse ligjore.

Për largimin nga puna, ankuesja disponon mjetet ligjore për të kërkuar të drejtat e saj të garantuara nga ligjislacioni në fuqi.

Referuar të gjitha argumentave të mësipërme, përveç faktit që nuk ka asnjë shkelje të legjislacionit për mbrojtjen nga diskriminimi, provohet që ankuesja paraqet te dhëna të rreme, të paqena, shpifje, fyerje etj, duke mos paraqitur minimalisht snjë provë ku mbështet pretendimet e saj.”

Në mbyllje të parashtrime të tij, K. G ka kërkuar nga Komisioneri mospranimin e ankesës dhe konstatimin e abuzimit me të drejtën e ankimimit para KMD-së, si shkelje të nenit 33, pika 4/b, të tij.

Gjatë shqyrtimit të ankesës, KMD-ja është vënë në dijeni të faktit se ankueses i është zgjidhur kontrata e punës, me Urdhrin nr. 1556, datë 26.06.2023 “Për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës së punës me znj. A. A, me motivacionin e mosdorëzimit të detyrës dhe shkelje të etikës në punë.

Nga deklaratimet e aktet e depozituara nga palët, evidentohet se, ankuesja, largimin nga detyra e ka bërë objekt të kundërshtimit gjyqësor nëpërmjet kërkesë-padisë së depozituar pranë Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Tropojë, ku ka paditur ASHK, Drejtorinë e Përgjithshme dhe DVASHK Kukës, dhe ka kërkuar, shprehimisht:

- *“Detyrimin e palës së paditur ASHK dhe DVASHK Kukës, të më paguajë dëmshpërblim me 12 muaj pagë për shkak të zgjidhjes së menjëhershme e të pajustificuar të kontratës së punës nga punëdhënësi;*
- *Detyrimin e palëve të paditura të më paguajë 2 paga mujore, për mosrespektim të afatit të njoftimit;*
- *Detyrimin e palëve të paditua të dëmshpërblejë paditësin me 2 muaj pagë për shkak të mosrespektimit të procedurës së zgjidhjes së kontratës së punës;*
- *Detyrimin e palëve të paditura të paguajë shpërblimin për vjetërsi në këtë institucion me 2 muaj pagë;*
- *Detyrimin e palës së paditur të paguajë shpenzimet gjyqësore”.*

Lidhur me sa më sipër, Komisioneri vëren se, ndër të tjera, në parashtrimet e depozituara pranë Gjykatës, ankuesja citon se: *“Me datë 04.05.2023, kam bërë ankesë për titullarin e ZVASHK Tropojë, K. G, pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Me shkresën me nr. 576/1 prot., datë 16.05.2023 Komisioneri ka kërkuar nga ZVASHK Tropojë informacion në lidhje me ankesën time, për dijeni DV ASHK Kukës.”*

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 vendimarrjes 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: *“Ndalohe 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, 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.

Komisioneri vlerëson të theksojë se, pretendimet e ngritura nga subjekti ankues, gjatë seancës dëgjimore dhe pas saj, pranë KMD-së, janë pretendime të reja që nuk lidhen me objektin fillestar, subjektin kundër të cilit është iniciuar procedura hetimore (Përgjegjësin e ZV ASHK Tropojë) dhe detyrimisht mund të kenë dhe shkaqe e lidhje të ndryshme shkakësore kundrejt subjektit kundër të cilit drejtohen.

Lidhur me shqyrtimin e pretendimeve të subjektit ankues, (depozituara në ankesën me nr. 70 regj., datë 09.05.2023, pranë KMD-së) Komisioneri vlerëson se objekt i gjykimit e analizës të kësaj vendimmarrje, janë ato pretendime mbi bazën e të cilave janë investuar palët gjatë shqyrtimit të ankesës, dhe për e mbi të cilat ka vijuar procedura hetimore, kundrejt subjektit për të cilin ka pretenduar se e ka diskriminuar, Përgjegjësit të ZVASHK Tropojë, duke konsideruar se edhe shkaqet për të cilat ka pretenduar trajtimin e padrejtë e të pafavorshëm krahasuar me dy kolegët e

tjerë të ZV ASHK Tropojë, i lidh në mënyrë të drejtëpërdrejtë me eprorin direkt, Përgjegjës in e Zyrës, K. G. Kjo përsa i takon pretendimeve të saj sipas deklarimit se, Përgjegjësi i Zyrës së ASHK Tropojë e diskriminon duke e dhunuar verbalisht e psikologjikisht, si dhe duke e mbajtur të pazënë me punë.

Për rrjedhojë, Komisioneri vlerëson se të gjitha pretendimet që nuk janë objekt i ankesës me nr. 70 regj., datë 09.05.2023, nuk do të jenë objekt i analizës së këtij vendimi.

A. Lidhur me pretendimin e subjektit ankues, për trajtim në mënyrë të padrejtë e të pafavorshëm nga ana e Përgjegjësit të ZV ASHK Tropojë.

Si rregull, me qëllimin për të përcaktuar nëse subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë apo të pafavorshme krahasuar me punonjës/juristë të tjerë të ZV ASHK Tropojë, 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. A ka qenë në marrëdhënie pune me punëdhënësin, ASHK, që prej datës 07.03.2019 deri me datë 26.06.2023, për më shumë se 4 (katër) vite, me shkëputje. (Komisioneri thekson faktin se, objekt i analizës së kësaj vendimmarrje është periudha shkurt 2023 – maj 2023, për të cilën ankuesja ka pretenduar moszënie me punë nga eprori i saj direkt).

Nga aktet e depozituara evidentohet se ankuesja:

- Me Urdhrin nr. 306, datë 07.03.2019 është emëruar në detyrën specialiste pranë ZV ASHK Tropojë, me kontrata pune me afat të caktuar, deri me datë 18.09.2020.
- Me Urdhrin nr. 2193, datë 18.09.2020 është liruar nga detyra e specialistes dhe është emëruar përkohësisht në detyrën e titullarit të ZV ASHK Tropojë.
- Me Urdhrin nr. 1793, datë 01.04.2022 është emëruar në detyrën e titullarit të ZV ASHK Tropojë.
- Me Urdhrin nr. 2598, datë 14.07.2022 “Për pezullim të përkohshëm në detyrë” deri në një urdhër të dytë, me kërkesë të Prokurorisë sipas vendimit nr. 47, datë 12.07.2022, të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tropojë, është pezulluar përkohësisht në ushtrimin e detyrës si titullare e AV ASHK Tropojë dhe është vendosur masa e arrestit në shtëpi, pasi ka qenë në procedim penal nga Prokuroria pranë Gjykatës së Shkallës së Parë Tropojë.
- Me Urdhrin nr. 2599, datë 14.07.2022 është vendosur komandimi i përkohshëm si Përgjegjës i ZA ASHK Tropojë i K. G.
- Me kërkesën me nr. 452 prot., datë 18.07.2022, Përgjegjësi i ZA ASHK Tropojë, i është drejtuar shkresërisht Prokurorisë pranë Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tropojë, duke parashtruar si më poshtë vijon:

“Me komandimin e përkohshëm si Përgjegjës i ZA ASHK Tropojë të K. G, në përputhje me rregulloren e Zyrës për të vijuar punën si titullar i saj i sapo vendosur, nevojitet dorëzimi nga Përgjegjësi i mëparshëm në bazë të procesverbalit të dorëzimit që përpilohet në këto raste.

Në kushtet që znj. A. A është në kushtet e arrestit në shtëpi, kërkojmë bashkëpunimin tuaj për të shoqëruar znj. A gjatë procedurave të dorëzimit të Zyrës dhe dokumentave shtetërore. Pjesëmarrja fizike e znj. A është e nevojshme për kryerjen e procedurave për dorëzimin e punës, si dhe për marrjen e sendeve personale.

Lutemi të merrni masat për të shoqëruar znj. A. A pranë ZV ASHK Tropojë për të vijuar punën normalisht me ofrimin e shërbimeve ndaj qytetarëve.”

- Sipas shkresës me nr. 476 prot., datë 20.07.2022, “Procesverbal për dorëzimin e detyrës”, evidendohet se janë kryer veprimet për dorëzimin e detyrës nga znj. A. A tek marrësi K. G, në praninë e juristet të kësaj Zyre, F. Ll dhe personit tjetër që ka mbajtur procesverbalin O. S. Nga përmbajtja e këtij procesverbali evidentohej se është dorëzuar vula zyrtare dhe vulat e tjera sipas formatit të stampuar në fund të procesverbalit.
- Me vendimin nr. 5, datë 17.01.2023, të Gjykatës së Shkallës së Parë Tropojë, është disponuar vendimi për shuarjen e pezullimit të përkohshëm si titullar i ZA ASHK Tropojë, për subjektin ankues. (vendim i cili ka marrë formë të prerë me datë 22.01.2023).
- Me datë 19.01.2023, ankuesja i është drejtuar shkresërisht punëdhënësit/ASHK-së, duke kërkuar ekzekutimin e vendimit për shuarjen e pezullimit të përkohshëm si titullar i ZV ASHK Tropojë.
- Me Urdhrin nr. 893, datë 15.02.2023, është liruar nga detyra si titullare në ZV ASHK Tropojë dhe është emëruar në detyrën specialiste në ZV ASHK Tropojë, me kontratë me afat të caktuar nga data 16.02.2023 deri më datë 31.12.2023.
- Ankuesja ka pretenduar se pas emërimit të saj në detyrën e specialistes në ZV ASHK Tropojë ka vijuar të ndjekë punën duke u paraqitur në Zyrë rregullisht, por është ndjerë e diferencuar nga ana e Përgjegjësit të Zyrës, krahasuar me dy kolegët e tjerë juristë, pasi nuk është zënë me punë. Nuk ka patur akses në e-mailin zyrtar, dhe në këtë kuadër;
- Me datë 07.03.2023 ankuesja ka bërë kërkesë për shtim përdoruesi dhe e-maili zyrtar, user përdoruesi si juriste e ZV ASHK Tropojë, ku edhe pas këtij momenti nga eprori i saj nuk i është kaluar asnjë praktikë në sistem, fakt për të cilin ajo ka informuar në një takim verbal zyre, edhe Drejtorin e DV ASHK Kukës. (referuar deklarimeve e pohimeve të palëve: ankueses dhe juristes së DV ASHK Kukës⁶, pasi nuk është depozituar dokumentacion shkresor).
- Me shkresën me nr. 302 prot., datë 04.04.2023, Përgjegjësi i ZV ASHK Tropojë, i ka propozuar DV ASHK Kukës: “Marrjen e masës disiplinore largim nga puna të znj. A. A, me detyrë specialiste me kontratë të përkohshme në ZV ASHK Tropojë”, duke cituar si motivacion të kësaj mase të propozuar, shkeljen e normave të etikës në punë, përkundrejt titullarit të ZV ASHK Tropojë, si: ngritje të tonit të zërit në prani të specialistëve të tjerë të Zyrës në ambientet e punës, përplasje të orendive të punës, shantazhit, si dhe

⁶ Gjatë seancës dëgjimore të datës 23.08.2023, pranë Zyrës së KMD-së.

mospërmbushje të pikës 3, të Urdhrit nr. 893, datë 15.02.2023, të Drejtorit të Përgjithshëm të ASHK-së, duke mosdorëzuar materialet (kompjuterin) si ish-titullare e ZV ASHK Tropojë.

- Ankuesja ka deklaruar se me datë 07.04.2023 është dhunuar e kërcënuar verbalisht në prani të kolegëve të Zyrës nga ana e Përgjegjës K. G, situatë për të cilën ka vënë në dijeni edhe Drejtorin e DV ASHK Kukës.
- Me datë 12.04. 2023, subjekti ankues ka depozituar kallëzim penal para Oficerit të Policisë Gjyqësore, të Prokurorisë pranë Gjykatës së Shkallës së Parë Kukës.

Referuar përmbajtjes së procësverbalit të mbajtur nga Oficeri i Policisë Gjyqësore (OPGJ), konstatohet se deklarimi i bërë nga subjekti ankues, rezulton si më poshtë citohet:

“A. A: Me datë 07.04.2023 me anë të një e-maili i jam drejtuar Sallës Operative të Drejtorisë Vendore të Policisë Kukës, ku kam kallëzuar presionin, shantazhin verbal e psikologjik të ushtruar ndaj meje nga Përgjegjësi i ZV ASHK Tropojë, K. G.

E gjitha kjo po ndodh nga frika e regjistrimit të Kontratës me nr. 124 prot., datë 02.06.2021, e regjistruar me aplikimin 1507, datë 08.08.2022, një muaj pas pezullimit tim dhe arrestit në shtëpi, prej 4 muajsh e gjysëm. Këtu duket qartë se kontrata në fjalë është bërë në 2021 në kohën kur unë kam qenë Përgjegjëse e ZV ASHK Tropojë dhe është regjistruar brenda muajit që unë u pezullova nga puna. Kjo është e gjitha.

Pyetje nga OPGJ: A mund të na thoni ku qëndron presioni, shantazhi verbal, psikologjik i ushtruar ndaj jush nga Përgjegjësi i ZA ASHK Tropojë, K.G, konkretisht?

A. A: ka disa raste që K. G në bashkëpunim me juristin e Zyrës L. K, mashtrojnë qytetarët me shkresa duke i thënë se nuk kanë asnjë dokumentacion për pronën e tyre në kadastër. Për mua ky është shantazhi, presioni psikologjik pasi zotëria më akuzon drejtëpërdrejtë në prani të Drejtorit të DV ASHK Kukës, V. S, sikur i kam sjellë unë dhe është shprehur se do ta verifikoj rastin konkret. K. G ngre zërin në ambientet e punës duke përdorur xhestikulacione (shprehje, mimika qesharake) dhe duke thënë në sy të juristes F. Ll se do të më largojë nga puna.

OPGJ: A mund të na thoni Drejtoti aktual V. S, a ka marrë ndonjë masë për të ndërprerë këtë gjendje në punë?

Përgjigje: Drejtori aktual më ka thirrur në Zyrë mua dhe K. G për të sqaruar situatën. K. G pretendon të mos punonjë më me mua.

OPGJ: A mund të na thoni, shkelja ligjore që ekziston në kontratën me nr. 124 prot., datë 02.06.2021, konkretisht?

Përgjigje:Në këtë kontratë është regjistruar një pronë pa titull pronësi, e papërcaktuar nëse është zëri kadastral i asaj pasurie, pa certifikatë pronësie dhe nuk është lidhur para noterit i cili është i vetmi organ legjitim për lidhjen e kontratave. Kjo është shkelja e kryer në rastin konkret.”

- Në parashtrimet e paraqitura pranë KMD-së nga Përgjegjësi i ZV ASHK Tropojë, me shkresën e datës 13.11.2023, evidentohet dhe pretendohet, ndër të tjera se:
 - *“Aktualisht K. G nuk është më në detyrën e Përgjegjësit të ZV ASHK Tropojë, dhe se ankesa e znj. A. A orientohet kundrejt tij si individ.*
 - *Lidhur me moszënien me punë, K. G, në tagrin e Përgjegjësit të ZV ASHK Tropojë, për periudhën në të cilën po shqyrtohet pretendimi i ankueses, ka prapësuar se: “Ndryshe nga sa ka pretenduar pala ankuese se ka qëndruar 6 muaj pa u zënë me punë, jo vetëm që nuk ka lidhje me K. G si individ, por bazuar në provat që disponohen nga DV ASHK Kukës, periudha e punësimit është 15.02.2023, dhe në datën 04.04.2023 është bërë propozimi për largimin nga puna.*
 - *Ka patur probleme të sistemit multifunksional që operohet nga ana e punonjësve dhe sistemi është diskrecion i punëdhënësit jo i individit K. G. Në këto kushte kur ankuesja ka patur probleme të funksionimit të sistemit, apo zënies me punë, do të duhej të kushte shfrytëzuar të drejtat e saj ligjore për të reklamuar problematikën tek hallkat sipas hierarkisë, në mënyrë që të gjente zgjidhje problematika e saj.*
 - *Mosfunksionimi i sistemit nuk prezumuar lënien pa punë të ankueses, por është ngarkuar në vazhdimësi me detyra të tjera, si kthim përgjigje shkresave.”*
 - *Komisionerit në vijim, iu vu në dipozicion (nëpërmjet e-mailit të juristes së DV ASHK Kukës) Urdhri me nr. 2234, datë 24.10.2023 i Drejtorit të Përgjithshëm të ASHK-së, “Për lirim nga detyra aktuale dhe komandim të përkohshëm në detyrë tjetër të K. G”, i cili urdhëron: “K. G, Titullar në ZV ASHK Tropojë, lirohet nga kjo detyrë dhe komandohet përkohësisht Drejtor në DV ASHK Kukës.”*
 - Në momentin e kthim përgjigjes së mësipërme, K. G mban pozicionin e Drejtorit të DV ASHK Kukës.

Mbështetur në kronologjinë e ngjarjeve, fakteve e dokumentacionit më sipër, Komisioneri ka analizuar si më poshtë:

Bazuar në Kontratën Individuale të Punës (me afat të caktuar) nënshkruar me datë 16.02.2023, mes punëdhënësit/ASHK-së, përfaqësuar nga Drejtori i DV ASHK Kukës dhe punëmarrësit/ankueses, A. A, përcaktohet si më poshtë citohet:

“Neni 3.1.

Kjo kontratë lidhet për një periudhë kohore deri më datë 31.12.2023, duke filluar nga data 16.02.2023.

Neni 10.1

Të kryejë personalisht detyrën e ngarkuar, sipas përshkrimit të punës, dhe/ose sipas kësaj kontrate, dhe konkretisht:

- Roli me ALBSREP-Jurist;
- Kthim përgjigje për qytetarët dhe institucionet;
- Detyra të ngarkuara me urdhër të brendshëm;
- Verifikime në sistemin elektronik;
- Përpunim i praktikave në sistemin multifunksional....

....

10.3 dhe 10.4

- Të zbatohet grafikun e punës dhe të shërbimit të përcaktuar nga punëdhënësi;
- Të kryejë detyra të tjera të përcaktuara në përputhje me, apo të parashikuara në Rregulloren e Brendshme të Institucionit, përshkrimin të punës, dhe akte të tjera të detyrueshme për t'u zbatuar, si dhe çdo detyrë pune tjetër që i ngarkohet nga punëdhënësi në përputhje me natyrën e punës si dhe /ose nevojave për punë të institucionit...”

Për sa më sipër, Komisioneri vlerëson se argumentat e parashtruara nga ana e Përgjegjësit të ZV ASHK Tropojë (për zënien me punë të ankueses) janë të pabazuara dhe nuk qëndrojnë, për arsyet e mëposhtme, bazura në arsyetimin vijues:

Së pari, pretendimet e subjektit ankues për moszënien me punë nga eprori i saj direkt, K. G, janë pretendime në kuadër të marrëdhënieve të punës, bazuar në hierarkinë e tyre dhe jo kundrejt tij si individ i zakonshëm siç arsyeton K. G. Është i pabazuar e i pa argumentuar ligjërisht arsyetimi i Përgjegjësit të ZV ASHK Tropojë se pretendimet e ankueses janë ngritur kundër tij si individ.

Komisioneri vëren se, ankesa e pretendimet e znj. A, për moszënien e saj me punë, burojnë pikërisht nga marrëdhëniet e tyre të punës, në hierarkinë e pozicioneve të punonjësve të ZV ASHK Tropojë. K. G duke mbajtur detyrën e Përgjegjësit të Zyrës, ka në vartësi direkte punonjësit e Zyrës, për rrjedhojë e dhe juristët e saj, përfshirë edhe ankuesen.

Në këtë kontekst, detyrat e secilit prej tyre ngarkohen, kontrollohen e vlerësohen nga eprori i tyre direkt, që është Përgjegjësi i Zyrës.

Pra, në këtë logjikë, Përgjegjësi i Zyrës konsiderohet një person fizik brenda personit juridik⁷, i cili në funksion të detyrës së tij, është autoriteti publik që nënkupton personin juridik që ushtron pushtetin publik.

Atributi i K. G si Përgjegjësi i ZV ASHK Tropojë është atributi i një zyrtari publik që nënkupton personin i cili ushtron kompetencën e autorizimin publik për një autoritet publik, *në emër dhe për të*. Pra, K. G në rastin në fjalë është i zhveshur nga qenia si individ i zakonshëm, jashtë entitetit të ZV ASHK Tropojë, dhe pretendimet kundrejt tij janë pretendime kundrejt subjektit, i cili në cilësinë e eprorit direkt në marrëdhënie pune e ka në vartësi ankuesen. Pra, janë pretendime

⁷ Person juridik publik është institucioni shtetëror, institucioni publik, ndërmarrja publike në çfarëdo forme të organizimit të saj apo entitet tjetër publik i cili me ligj njihet si person juridik.

kundrejt autoritetit publik që ai përfaqëson dhe jo kundrejt qënies së tij si individ i zakonshëm, dhe i pa shoqëruar me atributet që i jep ky autoritet përfaqësues.

Për rrjedhojë, Komisioneri vlerëson se, organ dhe përfaqësues i personit juridik, që vepron në emër ose në dobi të personit juridik, është çdo person fizik, i cili, sipas ligjit ose akteve të personit juridik, është ngarkuar për përfaqësimin, drejtimin, administrimin ose kontrollin e fushës së veprimtarisë së personit juridik dhe të strukturave të tij. Në këtë kontekst, K. G, si Përgjegjësi i ZV ASHK Tropojë, është përfaqësues i ZV ASHK Tropojë.

Kodi Civil në nenin 620, të tij, parashikon se: *“Në qoftë se veprimtaria e përfaqësuesit në ushtrimin e pushteteve që i janë caktuar, sjell një përgjegjësi me faj ndaj një të treti, i përfaqësuari është gjithashtu përgjegjës ndaj këtij personi.”*

Përfaqësuesi vepron në emër dhe për llogari të të përfaqësuarit, e në këtë kontekst, Komisioneri vlerëson se, K. G, në rastin në fjalë përfaqëson entitetin të cilit përfaqëson dhe mbi titullin e të cilit ushtron kompetencat e detyrat e tij funksionale, pra, atë të Përgjegjësit të ZV ASHK Tropojë. Për më tepër, Komisioneri vëren se, në ushtrim të detyrave e përgjegjësi specifike funksionale të saj, ZVA ASHK Tropojë ka vulën e vet të personalizuar, gjë e cila dëshmon edhe për një lloj pavarësie e autonomie në atë çka kryen, pavarësisht hierarkisë, nga DV ASHK Kukës.

Pra, në konkluzion të pikës 1, (Së pari) Komisioneri vlerëson se, pretendimet e ankueses kundrejt K. G, për moszënie e saj me punë, janë shqyrtuar në kuadër të pretendimeve kundër funksionarit publik, përfaqësues i ZV ASHK Tropojë dhe epror direkt i saj, në marrëdhëniet e punës, gjë që i jep legjitimitimin pasiv në kontekst të subjekt kundër të cilit po shqyrtohet ankesa.

Së dyti, nga ana e subjektit kundër të cilit është depozituar ankesa, Përgjegjësi i ZV ASHK Tropojë, nuk është depozituar asnjë dokument apo provë tjetër që të dëshmonte se ankueses i ishte ngarkuar ndonjë detyrë, për periudhën në shqyrtim (nga muaji shkurt 2023 deri në muajin maj 2023), konform detyrave funksionale të saj, në zbatim edhe të Kontratës Individuale të Punës me të.

Megjithëse është deklaruar si nga Përgjegjësi i ZV ASHK Tropojë, ashtu dhe nga DV ASHK Kukës (titullar aktual i së cilës është K. G, ish-Përgjegjësi i ZV ASHK Tropojë), se ankuesja ishte ngarkuar me punë të ndryshme të Zyrës, nuk u provua, as dokumentua një fakt i tillë.

Kështu:

- Lidhur me periudhën e pretenduar (si nga DV ASHK Kukës dhe ZV ASHK Tropojë) shkurt 2023 deri në prill 2023, argumenti se nuk ka funksionuar sistemi multifunksional me të cilin operonin punonjësit e ZV ASHK Tropojë, e për rrjedhojë dhe e-maili e useri i ankueses, por se ajo është ngarkuar me detyra të tjera, Komisioneri vëren se nuk qëndron, është i pabazuar në prova e dokumentacion.
- Komisioneri thekson edhe faktin se, K. G, në momentin e kthimit përgjigje KMD-së, mbante detyrën e Titullarit të DV ASHK Kukës (dhe ishte liruar nga detyra e titullarit të

ZV ASHK Tropojë) dhe mbante atributet e këtij të fundit. Pra, në këtë cilësi kishte informacionin e logjistikën e nevojshme për të poseduar dokumentet e provat e nevojshme për të provuar deklaratimet e tij në emër të DV ASHK Kukës, si entitet dhe jo thjesht si titullar i saj.

- Nga ana e Përgjegjës të ZV ASHK Tropojë nuk u sollën prova, fakte a dokumente që ai të faktonte në ndonjë mënyrë që kishte ngarkuar e zënë me punë znj. A. A, se cilat ishin detyrat e ngarkuara prej tij dhe se cilat e si ishin përmbushur ato nga ankuesja.
- Për më tepër, Komisioneri vëren se, nga ana e Përgjegjës të ZV ASHK Tropojë, në mënyrë të gabuar cilësohet se periudha e punësimit të saj është nga 15.02.2023 deri në datën 04.04.2023, datë kur është bërë propozimi për largimin nga puna.
- Lidhur me këtë moment, Komisioneri vëren se, Përgjegjësi i ZV ASHK Tropojë nuk mund e nuk duhet të hamendësonte e paragjykonte se si do të vijonte më tej nga organet e tij eprore procedura e propozimit të masës ekstreme prej tij, dhe për më tepër, duke marrë të mirëqenë faktin se periudha e propozimit të masës disiplinore kundrejt ankuses nënkuptonte se ajo nuk ishte më në marrëdhënie pune. Pra, haptazi është keqzbatuar kompetenca e Përgjegjës të Zyrës duke mos e zënë me punë ankuesen me arsyetimin se meqë ishte propozuar prej tij masa disiplinore, ajo nuk duhej zënë me punë.

Komisioneri vëren gjithashtu se, përtej faktit nëse titullari i DV ASHK Kukës ka qenë apo jo në dijeni të moszënies me punë të ankuses, fakt i cili nuk rezulton të jetë i provuar e dokumentuar shkresërisht apo në ndonjë formë tjetër (përveç deklaratimeve në seancë të përfaqësueses të këtij institucioni, mohuar në vijim nëpërmjet shkresave dërguar KMD-së) apo të masave që duhet të kishte ndërmarre, pasi ky moment nuk është pjesë e pretendimeve të ankuses bazuar në ankesën e saj fillestare, për rrjedhojë as e shqyrtimit e as analizës së këtij vendimi; personi përgjegjës për të provuar të kundërtën e pretendimeve të ankuses, ngarkuar me barrën e provës ishte Përgjegjësi i ZV ASHK Tropojë, eprori direkt i ankuses, kundër të cilit drejtohej dhe pretendimi i saj për moszënie me punë.

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, Përgjegjës të ZV ASHK Tropojë, i cili është subjekti që duhet të provonte se ankuesja nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të paligjshme a të pafavorshme.

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

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”.

të jepte shpjegime, informacion dhe dokumentacion provues mbi pretendimet e ngritura nga subjekti ankues.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se ankuesja është cenuar në të drejtën e saj për ushtrimin e profesionit, për trajtimin me dinjitet bazuar në respektimin e drejtës së saj për të përmbushur detyrimet kontraktuale, si dhe për t'u zhvilluar e rritur profesionalisht. Në kushtet e moszënies me punë, asaj i është mohuar e drejta e saj ligjore si punëmarrëse, jo thjesht për të pasur një vend pune, por edhe për të ushtruar profesionin e saj konform detyrave funksionale, duke e vënë atë në një situatë jo normale krahasur me dy kolegët e tjerë/juristë, të Zyrës (sa kohë nuk u provua e kundërta) dhe duke i krijuar shqetësim në ambientin e punës lidhur me mohimin e ushtrimit të profesionit.

Në këto kushte provohet se subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, dhe se moszënia e saj me punë, është bërë në shkelje të së drejtave të saj që burojnë nga marrëdhëniet e punës, në respektim të së drejtës për ushtrimin e profesionit, si dhe të personalitetit e dinjitetit të saj si punëmarrëse.

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 dhe mbrojtjen e shëndetit mendor, psiko-emocional dhe fizik të tyre.

Në përfundim, Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues, është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e Përgjegjësit të ZV ASHK Tropojë.

- Lidhur me pretendimet e tjera të ankuses, lidhur me shqetësimin e krijuar nga Përgjegjësi i ZV ASHK Tropojë përsa i takon presioneve psikologjike, dhunës verbale, fyerjeve etj, në formën e hakmarrjes së tij si pasojë e denoncimeve të bëra prej saj në organet kompetente, Komisioneri vëres se, të gjitha këto pretendime janë të bërë pjesë e hetimit e shqyrtimit të organeve kompetente të drejtësisë, si: prokurori e gjykatë.

Në këtë kontekst, Komisioneri nuk ka tagër e kompetencë ligjore për hetimin, shqyrtimin e vlerësimin e pretendimeve të tilla që apriori mund të përbëjnë elementë të kundravajtjeve a veprave penale, që hetohen e janë objekt i punës së organeve respektive të drejtësisë. Për rrjedhojë dhe shqyrtimi i tyre është jashtë kompetencave të KMD-së, dhe për pasojë nuk mund t'i nënshtrohet procedurave të mëtejshme të parashikuara në ligj për shqyrtimin e saj¹⁰.

Në nenin 33, pika 4/b, të ligjit 10221/2010 "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", të ndryshuar, përcaktohet se: "*4. Ankesa nuk pranohet nëse: b)është e papajtueshme me dispozitat e këtij ligji.*". Mungesa e kompetencës së Komisionerit për shqyrtimin e këtyre pretendimeve të paraqitura nga ankuesja, e bën ankesën lidhur me këto kërkime, të papajtueshme me dispozitat e këtij ligji, dhe për rrjedhojë nuk mund t'i nënshtrohet procedurave të mëtejshme të parashikuara në ligj për shqyrtimin e saj.

¹⁰ Për analogji citojmë Vendimin nr. 81, datë 26.04.2022, të KMD-së.

B. Shkaku i mbrojtur.

Mbështetur në nenin 2¹¹, 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 Gjinia, gjendja familjare, gjendja shoqërore dhe përgjegjësia prindërore

Ankuesja ka pretenduar diskriminim për shkaqet sipërcituar, duke pretenduar se është trajtuar në mënyrë të diferencuar në marrëdhëniet e punës, nga epror direkt për shkak të qenies së saj grua dhe nënë e shtatë fëmijëve të mitur, me arsyetimin se është shantazhuar dhe i është bërë presion pikërisht për shkak të situatës së saj familjare, si dhe për shkak se ajo ndodhej nën hetim e ndaj saj kishte çështje penale që po ndiqej nga ana e Prokurorisë Tropojë.

Në këtë kontekst, Komisioneri ka vlerësuar se ankuesja ka dokumentuar shkaqet e sipërcituara nëpërmjet dokumentit përkatës, certifikatës familjare¹², lëshuar nga Zyra e Gjendjes Civile nr. 302, e Njesisë Administrative Fierzë/Bashkia Tropojë, me datë 21.02.2023, dhe në këtë logjikë do t'i pranojë si shkaqe të justifikuara të LMD-së, pasi rezultojnë të provuara e dokumentuara.

Gjendja gjyqësore, e cila në kontekst të shkaqeve të LMD-së, cilësohet si gjendje shoqërore¹³ e ankuses vërtetohet nga statusi i çështjeve penale, për të cilat citojmë 2 vendimmarrje: Vendimin

¹¹ “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 çdo formë sjelljeje që nxit diskriminim.”

¹² Bazuar në të dhënat e certifikatës familjare, rezulton se ankuesja është prind/nënë e 7 (shtatë fëmijëve të mitur, respektivisht të datëlindjeve: 12.07.2011 (binjakë), 02.10.2014 (binjakë), 27.11.2015 (binjakë) dhe 12.07.2017.

¹³ <https://www.kmd.al/shkaqet-e-diskriminimit/>

...Gjendja shoqërore është baza për mbrojtje e cila lidhet me origjinën e personit, lidhshmërinë e tij me ndonjë profesion të caktuar, me statusin e tanishëm ose të mëparshëm të një të burgosuri, emigranti, të një të sëmuri në institucion psikiatrik, etj. Gjendja shoqërore i referohet dhe ndonjë tipari personal të cilin ka, ose supozohet se ka...Shembull: Një person i cili më parë ka qenë i dënuar, edhe krahas posedimit të kualifikimeve të përshtatshme dhe lejes së punës, nuk punësohet vetëm për shkak të statusit të tij të mëhershëm si ish i dënuarit, paçka se ligji nuk e pengon dhe pa arsyetim për këtë; një trajtim të ndryshëm gjatë qasjes në mallra dhe shërbime, varësisht nga pamja fizike ose veshja, përmes të cilave një person lidhet me një status të caktuar shoqëror.

nr. 47, datë 12.07.2022, të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tropojë dhe Vendimin nr. 94, datë 22.11.2022, të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tropojë. Bazuar në gjendjen e saj gjyqësore, ankuesja ka argumentuar se është diskriminuar nga eprori direkt duke e paragjykuar atë për shkak të prezumimit si të fajshme, pavarësisht se nuk kishte një vendim fajësie të formes së prerë nga organet kompetente, por ishte nën hetim për shkak të detyrës së ajo kishte mbajtur si Përgjegjëse e ZVASHK Tropojë.

Referuar nenit 1, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, këto shkaqe të poseduara nga subjekti ankues konsiderohen si shkaqe të mbrojtura, pasi parashikohen si të tillë në LMD, si dhe subjekti ankues ka depozituar prova të cilat faktojnë se i mbart ato, fakte për të cilat është shprehur se është i njohur edhe punëdhënësi.

Bazuar në shkaqet e mbrojtura të përcaktuara në nenin 1, si dhe duke ju referuar përkufizimit të diskriminimit që ligji ka bërë në nenin 3, të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi, të ndryshuar, jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim më pak i favorshëm gëzon mbrojtje nga ligji. Mbrojtja nga diskriminimi sipas ligjit garantohet vetëm për ato diferenca në trajtim apo trajtime më pak të favorshme dhe të padrejta që kanë për bazë një nga shkaqet e mbrojtura. Në mungesë të një shkakut të mbrojtur jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim i pafavorshëm konsiderohet diskriminim sipas ligjit.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson të provuara shkaqet e pretenduara të diskriminimit: gjininë, gjendjen familjare, gjendjen shoqërore dhe përgjegjësinë prindërore.

“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 saj, ka filluar për shkak të konflikteve të iniciura nga Përgjegjësi i ZV ASHK Tropojë, i cili e zëvendësoi atë në detyrën që ajo mbante para emërimit të tij, dhe është përshkallëzuar për shkak të denoncimit që ajo ka bërë në Prokurorinë pranë Gjykatës së Shkallës së Parë Kukës, me datë 12.04.2023.

Nga këqyrja e procesverbalit të mbajtur me datë 12.04.2023, para oficerit të Policisë Gjyqësore, për marrjen e dëshmisë, denoncimit të paraqitur nga ankuesja kundër Përgjegjësit të ZVASHK Tropojë, K. G, rezulton se, ajo ka pohuar, ndër të tjera se:

“Unë me datë 07.04.2023 me anë të një e-maili i jam drejtuar Sallës Operative të Drejtorisë Vendore të Policisë Kukës, ku kam kallëzuar presionin, shantazhin verbal e psikologjik të ushtruar ndaj meje nga Përgjegjësi i ZVASHK Tropojë, K. G, në DVASHK Kukës.

E gjitha kjo ndodh nga frika e regjistrimit të kontratës me nr. 124 prot., datë 02.06.2021, e regjistruar me aplikimin 1507, datë 08.08.2022, një muaj pas pezullimit tim dhe arrestit në shtëpi prej katër muajsh e gjysëm. Këtu duket qartë se kontrata në fjalë është bërë në 2021, në kohën që

unë kam qenë përgjegjëse e kadastrës dhe regjistruar është brenda muajit që unë u pezullova nga puna. Kjo është e gjitha”.

Shkelja ligjore për të cilën ankuesja ka kallëzuar Përgjegjësin e ZVASHK Tropojë, konsiston në faktin që në kontratën e denoncuar prej saj, është regjistruar një pronë pa titull pronësie, e pa përcaktuar nëse është zëri kadastral i asaj pasurie, pa certifikatë pronësie dhe e pa nënshkruar para noterit, si i vetmi organ legjitim për lidhjen e kontratave. Ankuesja ka pretenduar se nga momenti i këtij denoncimi e në vijim, sjelljet diskriminuese të Përgjegjësit të ZVASHK Tropojë karshi saj kanë ardhur duke u përshkallëzuar.

Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ofron mbrojtje dhe rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me një listë jo shteruese shkaqesh¹⁴. 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 të hapur shkaqesh¹⁵.

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 statuse të tjera që nuk janë përcaktuar në mënyrë të drejtpërdrejtë nga neni 14 i Konventës. I njëjti arsyetim mund të na shërbejë edhe në rastin e vlerësimit të shprehjes “*me çdo shkak tjetër*”, të parashikuar në nenin 1 të ligjit 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

¹⁴ 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.”

¹⁵ 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”.

grupet e personave janë të dallueshëm nga njëri-tjetri.¹⁶ Gjykata ka theksuar se fjalës “shkak/status tjetër” në përgjithësi i është dhënë një kuptim i gjerë.¹⁷ Interpretimi i këtij nocioni “nuk është kufizuar në karakteristika që janë personale në kuptimin që ato janë të lindura apo të pandashme”¹⁸.

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 lirit 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 ankueses për konfliktin e krijuar mes saj dhe Përgjegjësit të ZVASHK Tropojë, qëndron dhe është i provuar, bazuar në provat e depozituara në dosje. Fakti se mes ankueses dhe eprorit të saj direkt, Përgjegjësit të ZVASHK Tropojë ka patur një konflikt është pranuar edhe nga DVASHK Kukës (referuar deklaratimit të përfaqësues të Institucionit në seancë, e cila ka pranuar se mes tyre ka patur një konflikt, pavarësisht cilësimit të bërë si “personal” më shumë se sa “profesional”)

Në këtë kontekst, bazuar në deklaratimet, faktet e provat e sjella nga palët, konfliktin e krijuar mes ankueses dhe Përgjegjësit të ZAASHK Tropojë, Komisioneri e vlerëson si shkak të mbrojtur nga LMD, referuar si “çdo shkak tjetër”¹⁹.

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.

¹⁶ 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.

¹⁷ Shiko: *Carson dhe të tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 70.

¹⁸ Shiko: *Biao kundër Danimarkës*, aplikimi nr. 38590/10, prg.89.

¹⁹ 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 caktuara²⁰.

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 Përgjegjësit të ZV ASHK Tropojë, me shkakun e “gjendjes shoqërore”.

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 “gjendjes shoqërore”, 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*”.

Doktrina kushtetuese, e trajton të drejtën e individit për punë, duke theksuar se liria për punë mbrohet nga rregullimet kushtetuese.²¹

Gjykata Kushtetuese²², 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

²⁰ Handbook on European Non-discrimination Laë’. EU FRA and CoE, 2010.97

²¹ Livio Paladini, “Diritto Costituzionale”, CEDAM, Padova, 1991, fq. 166-175.

²² Vendimi nr. 20, datë 11.07.2006, i GJK.

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”.

Komisioneri vlerëson se, organ dhe përfaqësues i personit juridik, që vepron në emër ose në dobi të personit juridik, është çdo person fizik, i cili, sipas ligjit ose akteve të personit juridik, është ngarkuar për përfaqësimin, drejtimin, administrimin ose kontrollin e fushës së veprimtarisë së personit juridik dhe të strukturave të tij. Në këtë kontekst, K. G, si Përgjegjësi i ZV ASHK Tropojë, është përfaqësues i institucionit shtetëror, ZV ASHK Tropojë.

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

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

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 të hapur 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;

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.*

Konventa për Dhunën dhe Ngacimin, e Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO, 1986), (ratifikuar me ligjin nr. 13/2022), në nenin 12, të saj përcakton se: *“Dispozitat e kësaj Konvente*

²⁴ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

²⁵ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

zbatohen me anë të ligjeve dhe rregulloreve kombëtare, si dhe nëpërmjet marrëveshjeve kolektive ose masave të tjera në përputhje me praktikën kombëtare, duke përfshirë zgjerimin ose përshtatjen e masave ekzistuese të sigurisë dhe shëndetit në punë, për të trajtuar dhunën dhe ngacmimin dhe zhvilluar masa specifike, në rastet kur është e nevojshme”. Konventa përcakton se:

“Kjo Konventë mbron punëtorët dhe personat e tjerë në botën e punës, duke përfshirë punonjësit, siç përcaktohen në legjislacionin dhe praktikën kombëtare, si dhe personat që punojnë pavarësisht nga statusi i tyre kontraktues, personat në trajnim, duke përfshirë praktikantët dhe fillestarët, punëtorët, punësimi i të cilëve ka përfunduar, vullnetarë, punëkërkues dhe aplikantë për punë dhe individë që ushtrojnë autoritetin, detyrat ose përgjegjësitë e një punëdhënësi.”.

Në frymë dhe në nene ajo përcakton të drejtën e punonjësit për *punën e denjë*, respektim të dinjitetit e personalitetit të tij profesional.

*Karta Sociale Europiane*²⁶ 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.

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.

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.

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 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*”.

²⁹ Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

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 kundër të 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 Përgjegjësi i ZV ASHK Tropolje, që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njërin nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjës për diskriminimin.³¹

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 Përgjegjësit të ZV ASHK Tropolje/Epri direkt i ankueses, kundrejt subjektit ankues dhe si

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.

pasojë barra e provës bie tek ky subjekt. Në këto kushte, për të vërtetuar të kundërtën, Përgjegjësi i ZV ASHK Tropojë, 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 eprorit direkt/Përgjegjësit të ZV ASHK Tropojë, përsa i takon moszënies me punë të saj.

Njëkohësisht, sa më sipër, rezultoi i provuar e dokumentuar fakti që ankuesja e mbart shkakun e sipërpërmendur, të gjendjes shoqërore, si person nën hetim lidhur me akuzat për disa vepra penale, si: “Shpërdorim detyre”, “Falsifikim të dokumentave”, “Veprime që pengojnë zbulimin e së vërtetës”, “Kundërshtimit të punonjësit që kryen një detyrë shtetërore apo një shërbim publik”, etj, për të cilat, ndër të tjera, citojmë vendimet respektive të organeve të drejtësisë, si:

- Vendimi nr. 47, datë 12.07.2022, i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tropojë;
- Vendimi nr. 05, datë 17.01.2023, i Gjykatës së Shkallës së Parë Tropojë (vendim cili ka marrë formë të prerë me datë 22.01.2023).

Në rastin konkret argumentet dhe pretendimet e paraqitura nga ankuesja janë në përputhje me provat dhe informacionin e administruar dhe krijojnë prezumimin se moszënia e saj me punë, ka ardhur pikërisht për shkakun e pretenduar, atë të gjendjes shoqërore, faktit që ajo ishte një person nën hetim, pavarësisht faktit se ndaj saj nuk kishte një vendim fajësie (të formës së prerë), mbi të cilin ajo të shpallej e fajshme.

Nga ana e personit përgjegjës për ngarkimin e saj me punë e detyra konkrete, eprorit të saj direkt, Përgjegjësit të ZV ASHK Tropojë, nuk u sollën prova dhe argumenta bindës që të mund të provonin apo përlligjinin faktin se ankueses si punonjëse e kësaj Zyre, në detyrën e juristes, i ishte ngarkuar ndonjë detyrë a punë për t’u realizuar që nga momenti i fillimit të marrëdhënies së saj të punës me ASHK, në detyrën e specialsites/juristes në ZV ASHK Tropojë.

Në këtë kontekst, subjektit ankues, nga ana e Përgjegjësit të ZV ASHK Tropojë, si epror direkt dhe si personi përgjegjës për mbarëvajtjen e punës së kësaj Zyre dhe të punonjësve të saj, duhet t’i ish in siguruar të gjitha garancitë ligjore të parashikuara nga kuadri ligjor në fuqi, në mënyrë që ajo si punëmarrës të kishte mundësi reale dhe efektive, me qëllim që të përmbushte kërkesat e detyrimet e kontratës individuale të punës, dhe njëherësh të ushtronte profesionin e saj konform të drejtave të saj ligjore.

Lidhur me sa më sipër, si dhe në analizë të rastit konkret, Komisioneri gjykon se, veprimet a mosveprimi i Përgjegjësit të Zyrës, lidhur me moszënieën me punë të ankueses, është haptazi në kundërshtim me të drejtat e saj ligjore, për ushtrimin e profesionit e respektimit të detyrimeve të kontratës individuale të punës, normuar nga legjislacioni 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, “pala e akuzuar”, Përgjegjësi i ZV ASHK Tropojë, nuk arriti të provojë me dokumentacion apo prova të tjera që ankuesja nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme, lidhur me moszënieën e saj me punë dhe ushtrimin e profesionit të saj konform kontratës individuale të punës me ASHK.

Pra në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri konstaton se, Përgjegjësi i ZV ASHK Tropojë, në cilësinë e eprorit direkt të ankueses dhe autoritetit përgjegjës për ngarkimin e detyrave të punonjësve të kësaj Zyre, për pasojë edhe të ankueses, si juriste e kësaj Zyre, nuk ka provuar se:

- Lidhur me periudhën e pretenduar: shkurt 2023 - mars 2023, nuk ka funksionuar sistemi multifunksional me të cilin operonin punonjësit e ZV ASHK Tropojë, e për rrjedhojë dhe e-maili e useri i ankueses, për sa kohë ka qenë jofunksional dhe kur është bërë efektivisht funksional;
- Ankuesja gjatë kësaj periudhe (shkurt - mars 2023) është ngarkuar me detyra të tjera, nga Përgjegjësi i ZV ASHK Tropojë;
- Nuk u sollën prova, fakte a dokumente që ai të faktonte në ndonjë mënyrë që kishte ngarkuar e zënë me punë znj. A. A, se cilat ishin detyrat e ngarkuara prej tij dhe se cilat e si ishin përmbushur ato nga ankuesja, për periudhën në vijim, prill 2023 – maj 2023, duke penguar ankuesen dhe në përmbushjen e detyrimeve kontraktuale të punës.

Për më tepër, Komisioneri vëren se, nga ana e Përgjegjësit të ZV ASHK Tropojë, në mënyrë të gabuar cilësohet se periudha e punësimit të saj është nga 15.02.2023 deri në datën 04.04.2023, datë kur është bërë propozimi për largimin nga puna.

Lidhur me këtë moment, Komisioneri vëren se, Përgjegjësi i ZV ASHK Tropojë nuk mund e nuk duhet të hamendësonte e paragjykonte se si do të vijonte më tej nga organet e tij eprorë procedura e propozimit të masës ekstreme prej tij, dhe për më tepër, duke marrë të mirëqenë faktin se periudha e propozimit të masës disiplinore kundrejt ankueses nënkuptonte se ajo nuk ishte më në marrëdhënie pune.

Pra, haptazi është keqzbatuar kompetenca e Përgjegjësit të Zyrës duke mos e zënë me punë ankuesen me arsyetimin se meqë ishte propozuar prej tij masa disiplinore, ajo nuk duhej zënë me punë.

Komisioneri vëren gjithashtu se, Përgjegjësi i ZV ASHK Tropojë, ka pargjykuar punonjësën e tij, specialisten A. A, duke theksuar se: *“Ankuesja e cila ka iniciuar procedurën e ankimit për diskriminim është një punonjëse dhe ish-drejtuese nën hetim për veprat penale të “Shpërdorimit të detyrës”, “Falsifikimit të dokumenteve”, “Kundërshtimit të punonjësit që kryen një detyrë shtetërore apo një shërbim publik”, “Veprime që pengojnë zbulimin e të vërtetës”, etj.”*

Në këtë kontekst, Përgjegjësi i ZV ASHK Tropojë, me veprime konkludente ka dëshmuar se pikërisht se për këtë shkak ai nuk ka zënë me punë ankuesen, duke paragjykuar se ajo ishte person nën hetim nga organet përkatëse, dhe ky fakt provohet që nga momenti i fillimit punë të saj si specialiste/juriste, pranë ZV ASHK Tropojë e gjatë gjithë periudhës objekt shqyrtimi pranë KMD-së, duke cënuar kështu parimin e prezumimit të pafajësisë.

Sipas Kushtetutës, kushdo quhet i pafajshëm, përderisa nuk i është provuar fajësia me vendim gjyqësor të formës së prerë (*neni 30 i Kushtetutës*). Parimi i prezumimit të pafajësisë kërkon që deklarimi i fajësisë së të pandehurit të bëhet nga gjykata vetëm pas një shqyrtimi të plotë të çështjes, në përputhje me parimin e kontradiktoritetit dhe të barazisë së armëve në gjykim. Ky parim buron nga parimi i shtetit të së drejtës dhe është i lidhur ngushtë me të drejtën e personit të akuzuar për t'u mbrojtur në një gjykim të drejtë.³² (*shih vendimet nr. 4, datë 21.02.2022; nr. 12, datë 24.04.2018 të Gjykatës Kushtetuese*).

Arsyet e dhëna nga Përgjegjësi i ZV ASHK Tropojë, se ajo është zënë me punë gjatë periudhës në fjalë nuk janë të provuara në prova, fakte e dokumentacion. Kjo as për periudhën shkurt 2023 – prill 2023, të cilën në mënyrë të nënkuptuar ai e konsideron periudhë punësimi të ankuseses.

Ndërsa periudhën prill 2023 (kur ka bërë propozimin për dhënie të masës disiplinore largim nga puna për ankuesen) e në vijim, maj 2023, (periudhë në të cilën ankuesja depozitoi ankesën pranë KMD-së), Përgjegjësi i ZV ASHK Tropojë, në mënyrë të gabuar dhe pa asnjë bazë ligjore lidhur me këtë argument të përdorur prej tij, e konsideron jo si marrëdhënie punësimi, duke dashur të legjitimojë kështu veprimet e tij për moszënie me punë të ankuseses, me arsyetimin se ndaj saj ishte propozuar masa e largimit nga puna.

Përgjegjësi i Zyrës, epror direkt i ankuseses, nuk ka depozituar asnjë provë që të vërtetojë se ka respektuar të drejtën e punonjësës së Zyrës së tij, ankuseses, për ushtrimin e profesionit dhe për t'u zënë me punë në përmbushje të detyrimit kontraktual (respektimit të kontratës individuale të punës) të marrëdhënieve të punës.

Komisioneri konstaton se, nisur nga dinamika dhe kronologjia e zhvillimit të ngjarjeve, analizimi i fakteve në tërësinë e tyre; pasojat negative subjektivit ankues lidhur me moszënie e saj me punë, mohimin e ushtrimit të profesionit, realizimin e përmbushjen e detyrave funksionale të saj, sipas përcaktimeve të kontratës së punës, nga ana eprorit direkt/Përgjegjësit të ZV ASHK Tropojë, i cili ishte dhe autoriteti kompetent për të ushtruar një funksion të tillë (ndarjen e punëve, delegimin e detyrave respektive, bazuar në urdhrat e brendshëm të punës apo ndonjë formë tjetër ligjore komunikimi, për të gjithë punonjësit e kësaj Zyre).

Në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri, gjykon se, veprimet e eprorit direkt/Përgjegjësit të ZV ASHK Tropojë (moszënia me punë e ankuseses), duke mos gjetur edhe mbështetje e argument ligjor, haptazi ka qenë e motivuar pikërisht nga gjendja shoqërore e saj, fakti që ka qenë person nën

³² Vendim nr. 47 datë 20.04.2022, i GJK.

hetim nga organet përgjegjëse, dhe se asaj i është cënuar një e drejtë themelore kushtetuese, siç është e drejta e ushtrimit të detyrës dhe profesionit.

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, emocional 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 organ në marrëdhëniet e punës, që të ndër marrë veprime në përputhje me të drejtën e punonjësve për mbrojtjen nga diskriminimi.

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

Pika 13, 3 nenit 3, të LMD-së, ka përcaktuar se: "*“Shqetësim” është ajo formë diskriminimi që ndodh në rastin e një sjelljeje të padëshiruar, kur lidhet me cilëndo nga shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji, që ka për qëllim ose efekt cenimin e dinjitetit të personit dhe krijimin e një mjedisi frikësues, armiqësor, përçmues, poshtëruar a ofendues për atë person, si dhe trajtimi më pak i favorshëm, i kryer si rezultat i kundërshtimit ose i mosnënshtrimit nga ana e personit të cënuar ndaj një sjelljeje të tillë”*.

Shqetësimi në marrëdhëniet e punës i referohet një gamë sjelljesh e praktikash të papranueshme, qoftë edhe një ndodhi e vetme, të cilat synojnë, shkaktojnë apo mund të shkaktojnë ndër të tjera edhe një dëm psikologjik e moral, me qëllim krijimin e një mjedisi jo miqësor, frikësues e cënues për dinjitetin e punonjësit nga ana autoritetit epror në marrëdhëniet e punës me të.

Shqetësimi në marrëdhëniet e punës përbën shkleje e abuzim të të drejtave të njeriut dhe se një sjellje e tillë e autoritetit përgjegjës është e papajtueshme dhe përbën një cënim të respektit e dinjitetit të punonjësit.

Në kontekst të sa më sipër, Komisioneri vlerëson se Përgjegjësi i ZV ASHK Tropojë, ka shkelur pikën 13, të nenit 3, të LMD-së.

Neni 35³³, i LMD-së, ka parashikuar dhe përgjegjësinë individuale të personit fizik (*përfaqësues i personit juridik/institucionit shtetëror*), duke mos përfshirë 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”.

Në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri konstaton se Përgjegjësi i ZV ASHK Tropojë, në cilësinë e eprorit direkt të subjektit ankues, e ka diskriminuar atë në formën e shqetësimit, në të drejtën për punësim, pasi moszënia me punë e saj, është në kundërshtim flagrant të respektimit të së drejtës së punonjësit për të ushtruar profesionin e pengesë për të përmbushur detyrimet kontraktuale, si dhe i motivuar për shkak të gjendjes së shoqërore të saj, paragjykimin si person nën hetim nga organet përkatëse.

C. 2 Lidhja e trajtimit të padrejtë e të pafavorshëm, të subjektit ankues nga ana e Përgjegjësit të ZV ASHK Tropojë, me “gjininë”, “gjendjen familjare”, “përgjegjësinë prindërore” dhe “çdo shkak tjetër”.

Mbështetur në analizimin e fakteve e provave të depozituara gjatë shqyrtimit administrativ të ankesës, rezulton se subjekti ankues i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë e të pafavorshëm, nga ana e eprorit të saj direkt në hierarkinë e marrëdhënieve të punës, Përgjegjësit të ZV ASHK Tropojë, lidhur me moszënie me punë dhe pengimin e ushtrimit të profesionit.

Nga ana e personit kundër të cilit janë ngritur pretendimet dhe i legjitimuar si personi përgjegjës lidhur me këtë pretendim/ Përgjegjësi i ZV ASHK Tropojë, nuk u provua se ai ka respektuar të drejtën e ankueses për punë dhe ushtrimin e profesionit në përmbushje të detyrës funksionale për të cilën ka nënshkruar dhe kontratën e punës me punëdhënësin. Përkundrazi gjatë procedurës hetimore u provua e kundërta.

“Gjinia” është shkak i pretenduar diskriminimi nga ana e subjektit ankues, për të cilin ka pretenduar se ka shërbyer si shkak për trajtimin e saj të padrejtë e të pafavorshëm nga ana e Përgjegjësit të Zyrës, dhe këtë pretendim e lidh me faktin se ajo është trajtuar në mënyrë të pabarabartë me kolegët e Zyrës për shkak të gjinisë.

Gjatë procedurës hetimore, Komisioneri ka konstatuar se në ZV ASHK Tropojë, dy kolegët me të cilët ankuesja është krahasuar/juristë të kësaj Zyre, janë: L. K (burrë) dhe F. GJ (Grua).

Pra, bazuar në këto të dhëna, njëra nga koleget e Zyrës është grua dhe tjetri burrë, pra, gjinia e saj nuk ka shërbyer si shkak për trajtim të diferencuar, duke mos e zënë me punë atë.

³³ Përgjegjësia individuale

Po ashtu, “*gjendjen familjare*” dhe “*përgjegjësinë prindërore*” ankuesja e lidh me faktin që është prind i shtatë fëmijëve në moshë minore, arsye për të cilat ka pretenduar diskriminimin.

Gjatë procedurës hetimore të shqyrtimit të ankesës nuk u arrit të provohej që pikërisht shkaqet e mësipërme të kishin shërbyer si shkaqe apo motive që ajo të ishte trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme.

Për rrjedhojë, KMD vlerëson se, pretendimet e ankueses për diskriminim bazuar në këto shkaqe, nuk krijojnë prezumimin mbi bazën e provave të drejtpërdrejta apo të tërthorta të sjella prej saj, që sjellja e eprorit të saj, Përgjegjësit të Zyrës, kundrejt saj të jetë motivuar nga shkaqet sipërcituar.

Gjithashtu, Komisioneri ka vlerësuar se pretendimi për diskriminim për shkakun e pretenduar nga ankuesja, cilësuar si “çdo shkak tjetër”, duke arsyetuar këtu konfliktin e krijuar mes saj dhe eprorit direkt, Përgjegjësit të Zyrës, për shkak të denoncimeve të bëra prej saj (për kërcënime, dhunë verbale, presione psikologjik e shkelje në ushtrim të detyrës nga ana e tij) në organin e prokurorisë, nuk qëndron, për arsye se:

- Pavarësisht konstatimit të faktit se mes ankueses dhe Përgjegjësit të Zyrës, K. G, ka patur një konflikt i cili ka ndikuar në vijimësinë e marrëdhënieve të punës e cilësinë e komunikimit mes tyre, Komisioneri vëren se, pretendimit i ankueses për moszënie me punë, duke u mbështetur pikërisht në këtë shkak, rezulton i paprovuar pasi daton para denoncimeve të bëra prej saj.

Kështu:

- Denoncimet e ankueses në organet përkatëse datojnë respektivisht në datat: 07.04.2023 (e-maili i dërguar Sallës Operative të Drejtorisë Vendore të Policisë Kukës, nga ankuesja) dhe me datë 12.04.2023, para Oficerit të Policisë Gjyqësore, pranë Prokurorisë Kukës.
- Ndërsa, moszënia me punë e ankueses (gjë që është pretenduar edhe prej saj) daton para denoncimeve të saj, që në shkurt 2023 e në vijim të marrëdhënieve të saj të punës.
- Po ashtu, propozimi për masën e largimit nga detyra nga Përgjegjësi i ZV ASHK Tropojë daton me 04.04.2023.

Konstatimi i trajtimit të padrejtë dhe më pak të favorshëm dhe ekzistenca e shkakut të pretenduar të diskriminimit, nuk mund të çojnë *apriori* 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 moszënie me punë të ankueses janë denoncimet e saj për eprorin e saj direkt/Përgjegjësin e ZV ASHK Tropojë.

Në bazë të provave të administruara Komisioneri vlerëson se, nuk rezulton të ketë një lidhje shkakësore midis trajtimit të padrejtë dhe të pabarabartë të cilit i është nënshtruar ankuesja lidhur me moszënie e saj me punë dhe shkakut të denoncimeve e kallëzimeve të bëra prej saj kundër K. G, në cilësinë e eprorit direkt të saj, Përgjegjësit të ZV ASHK Tropojë.

Për sa më sipër, Komisioneri nuk arriti të provojë se trajtimi i padrejtë e i pafavorshëm i ankueses, të kishte ardhur për shkaqet sipërcituar.

PËR KËTO ARSYE :

Bazuar në nenin 1, nenin 3, pika 13, nenin 7, nenin 32, shkronja a), si dhe nenin 33, pikat 7/1, 10, nenin 35, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar,

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Konstatimin e diskriminimit, në formën e shqetësimit, të subjektit ankues, A. A, në të drejtën për punësim, nga ana e Përgjegjësit të ZV ASHK Tropojë, për shkak të gjendjes shoqërore të saj.
2. Konstatimin e mosdiskriminimit, të subjektit ankues, A. A, në të drejtën për punësim, nga ana e Përgjegjësit të ZV ASHK Tropojë, për shkaqet e tjera të pretenduara prej saj³⁴.
3. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

³⁴ Gjini, gjendje familjare, përgjegjësi prindërore, çdo shkak tjetër (denoncimet e bëra prej saj)