



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 145/2 Prot.
2024

Tiranë, më 13 . 02 .

V E N D I M

Nr. 41 , datë 13 . 02 . 2024

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën nr. 14 Regj., datë 01.02.2024, të shtetases R. O, kundër shoqërisë “Albania Lab” sh.p.k dhe punonjëses së kësaj Shoqërie, znj. D. N, në të cilën pretendohet për diskriminim për “çdo shkak tjetër¹”.

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

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Bazuar në parashtrimet si dhe dokumentacionin e përcjellë pranë KMD-së nga subjekti ankues, R. O, evidentohet problematika e lindur mes saj dhe subjekteve kundrejt të cilëve ka pretenduar se e kanë diskriminuar.

Nisur nga kronologjia e ngjarjeve e rrethanave të shpjeguara nga ankuesja, konstatohet se:

- Nëpërmjet Kontratës Individuale të Punës, me datë 03.10.2022, është formalizuar marrëdhënia e punës ndërmjet ankuses (në cilësinë e punëmarrësit) dhe shoqërisë “Albania Lab” sh.p.k (në cilësinë e punëdhënësit), për një afat të pacaktuar kohor. Znj. O, sipas kësaj Kontrate kishte detyrën “Software developer”, pranë kësaj Shoqërie.

¹ Pa provuar apo dokumentuar se çfarë pretendon a shpjegon ankuesja me këtë shkak.

² Në vijim do t’i referohemi me akronimin: KMD.

- Ankuesja në parashtrimet e saj shprehet se, lidhur me këtë funksion që mbulonte është trajnuar në Itali, gjatë periudhës janar-prill 2023, dhe se në ushtrim të detyrës ka qenë korrekte, e përpiktë, serioze dhe se ka kryer me profesionalizëm detyrën e saj.
- Në datë 22.12.2023, i është komunikuar largimi i menjëhershëm nga puna, nga ana e punëdhënësit, me motivacionin për: *“Mosrespektim të përsëritur të Kontratës së Punës, Rregullores së Brendshme dhe braktisjes së vendit të punës, të paautorizuar.”*

Ankuesja pretendon se shkak për marrjen e kësaj mase ekstreme është bërë largimi nga puna i saj dhe i dy kolegëve të tjerë, 10 minuta përpara fillimit të kohës së pushimit të drekës, për të blerë ushqimin që do të konsumonin në pushimin e drekës. Ankuesja në parashtrimet e saj shprehet se:

“Në fakt ndonëse punonjësit e kësaj Shoqërie paguhën për 8 orë në ditë, kohëzgjatja e ditës së punës është 9 orë sepse në orën 13 deri në orën 14 është caktuar pushimi i papaguar i drekës.

Kështu që për të blerë ushqimin që do ta konsumonim në pushimin e drekës që është në orën 13, unë shfrytëzoja këtë 20 minutëshin e parashikuar në pikën 3.10 të Kontratës së Punës.

Kjo ishte bërë praktikë që të dilnim nga zyra dhe të merrnim ushqimin e porositur dhe asnjëherë kjo nuk ishte bërë problem më parë. Gjatë kësaj kohe znj. D. N, na ka telefonuar te treve ne për të pyetur për vendodhjen tonë dhe aty ne e njoftuam për arsyen që kishim dalë dhe që ishim duke u kthyer në zyrë në atë moment.

Pasi konsumuam pushimin e drekës, vazhduam punën normalisht. Në fund të asaj dite, menaxherja e zyrës D. N, na komunikoi mua dhe kolegut tjetër R. Q, largimin e menjëhershëm nga puna.

Mendoj se fakti i largimit të menjëhershëm nga puna përbën diskriminim për arsyet që do të parashtroj më poshtë:

Ndonëse ishim tre kolegë që dolëm disa minuta përpara orarit të pushimit të drekës për të blerë ushqim, vendimi për largimin e menjëhershëm nga puna u ndërmor vetëm për mua dhe për kolegun tjetër, ndërsa për kolegen L. Q nuk u mor asnjë masë tjetër qoftë edhe më e lehta dhe ajo po vazhdon marrëdhënien e punës.

Fakti përbën diskriminim në formën e trajtimit të diferencuar të punonjësve, që është një nga rastet e mbrojtura.

Arsyeja e vërtetë për largimin tim nga puna është sepse kam pasur debate të vazhdueshme me menaxheren e zyrës, D. N për shkak të marrëdhënies së punës dhe largimi im është bërë vetëm ngaqë nuk i pëlqejta asaj dhe që të mos ngrija zërin për probleme të dukshme në marrëdhënien e punës dhe për të drejtat e mia e të kolegëve.

Konkretisht po përmend disa raste:

- *Nuk kam punuar asnjë ditë në detyrën ku jam emëruar, si rrjedhojë e mungesës së vazhdueshme të projekteve në kompani. Gjatë kësaj kohe jam marrë me trajnime dhe kurse në mënyrë të pavarur, me iniciativë personale jashtë rolit të emëruar si më lart për tu përgatitur herë pas here për projekte potenciale të kompanisë të cilat nuk u realizuan asnjëherë pavarësisht njoftimeve të vazhdueshme nga ana e menaxherëve.*

Prandaj kam pritur emerimin tim “de facto” në këtë funksion. Qëllimi i punësimit tim në këtë shoqëri me këtë detyrë, nuk ka qenë vetëm përfitimi i të ardhurave nga punësimi, por edhe

rritja ime profesionale dhe shtimi i përvojës si zhvillues programesh, prandaj kërkoja që të bëja punën që më takonte.

- *Përpara pak kohësh, menaxherët më njoftojnë që të praktikohesha për tu futur në një intervistë me një klient potencial për një projekt ku do të aplikojta aftësitë e mia teknike në rolin si testuese aplikacionesh. Pasi bëra praktikë (u trajnova) për rreth disa javë, në kohën kur prisja fillimin e punës, pasi më kishin konfirmuar që intervistën me atë klient e kisha kaluar me sukses, më komunikuan që projekti u anulua. E pyes znj. D. N për shkakun e anulimit ndërkohë që unë u investova si në kohë ashtu dhe emocionalisht dhe përgjigjia e saj ishte në mënyrë të përmbledhur: “Nuk kemi një përgjigje ekzakte nga klienti, por këto janë kushtet e punës. Po deshe rri po deshe ik”.*
- *Unë nuk kërkoja llogari por thjesht transparencë lidhur me faktin pasi kjo ishte bërë në mënyrë të përsëritur edhe me klientë të tjerë mosmarrja e përgjigjes për emërimin në rolin tim, kështu që ishte e panevojshme sjellja e saj aspak profesionale, arrogante dhe mbase jashtë kompetencave të saj.*
- *Kur kemi filluar punë në amjentet e zyrës ne kishim ujë të pijshëm për një periudhë relativisht të gjatë kohe. Më pas uji u hoq pa na u komunikuar dhe pa na u njoftuar asnjë motivacion për këtë. Kur kërkuam përgjigje, na u tha nga znj. D se kështu ka vendosur shefi(administratori) dhe kjo nuk duhej të diskutohej më. Gjithashtu në mënyrë të pavërtetë, znj. D ka shpifur ndaj të gjithë punonjësve të shoqërisë duke ngritur akuza për vjedhje të ujit dhe sendeve të tjera të zyrës.*
- *Një rast tjetër diferencimi është shpërndarja e bonusit të fundvitit. Ky bonus ju dha vetëm një pjese të punonjësve dhe jo të gjithëve edhe pse nuk kishte një kriter të përcaktuar për marrjen e bonusit. Thënë qartë e përfituan punonjësit që ishin të pëlqyerit e znj. D. Natyrisht unë nuk mund të isha pjesë e përfituesve të bonusit.*
- *Në një rast tjetër (dhe kjo nuk ka ndodhur vetëm me mua por ishte bërë praktikë pune), në një mbledhje unë bëj një pyetje në lidhje me punën, më jepet përgjigje në mënyrë evazive dhe jo konkrete dhe pas mbledhjes thirrrem në zyrë për të shprehur qëllimin e vërtetë të pyetjes, sipas tyre se mos qe keqdashëse. Qëllimi i tyre ishte që të më intimidonin që në të ardhmen të mos shprehja lirshëm mendimin tim.*
- *Për sa më sipër duke qenë se znj. D nuk i pëlqejta gjeti menjëherë pretekstin për të më larguar nga puna pa dijeni të administratorit të shoqërisë. Përvec sa thamë më sipër, fakti, që ndonëse “shkelëm rregulloren!” tre punonjës, na largoi nga puna vetëm mua dhe kolegun tjetër, ndërsa koleges që kishte marrëdhënie të mira, pasi ajo nuk e kundërshtonte asnjëherë, nuk e largoi, përbën diskriminim të dukshëm.*
- *Znj. D më ka thirrur dhe më ka komunikuar largimin tim nga puna dhe ndërprerjen e marrëdhënien së punës në mënyrë të menjëhershme. Ajo përpiloi një shkresë me tekst të paqartë ku po shkëpusim: “.....për mosrespektim të përsëritur të kontratës së punës, rregullores së brendshme dhe braktisjes së vendit të punës të paautorizuar, I*

jepet dorëheqja nga puna në mënyrë të parevokueshme, duke përfunduar raportin e punës në datën 22.12.2023". Ndonëse administratori i Shoqërisë nuk ishte në Shqipëri, çuditërisht shkresa mban emrin dhe firmën e tij (të njomë)".

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës së tij, subjekti ankues kërkon nga Komisioneri, konstatimin e diskriminimit të saj nga ana e shoqërisë "Albania Lab" sh.p.k dhe punonjësës së kësaj Shoqërie, znj. D. N, për shkakun e pretenduar.

Pas pranimit të ankesës së depozituar pranë Komisionerit, u konstatua se ajo kishte mangësi të anës formale, në lidhje me dokumentacionin provues lidhur me shkakun e pretenduar nga ana e subjektit ankues si dhe lidhur me provueshmërinë e disa prej deklarimeve të bëra prej saj kundrejt punëdhënësit/Shpëqërisë "Albania Lab" sh.p.k dhe punonjësës së kësaj Shoqërie znj. D. N.

Për këtë arsye, nëpërmjet e-mailit datë 05.02.2024, nga ana e inspektorit të çështjes është proceduar me kërkesën për plotësimin³ e dokumentacionit e informacionit të nevojshëm për vijimin e shqyrtimit të ankesës së saj.

Nëpërmjet e-mailit datë 05.02.2024, ankuesja ka informuar se: *"Në lidhje me argumentimin për shkakun e diskriminimit, në datën 25/01/2024 unë kam dorëzuar pranë zyrave tuaja në Tiranë të gjithë dokumentacionin lidhur me provat ku përfshihet: ankimi me rastet e diskriminimit i shpjeguar hollësisht, shkresa të cilat vërtetojnë që unë jam pushuar nga puna në mënyrë të padrejtë duke shkelur kontratën e cila është gjithashtu e bashkëngjitur kësaj ankese."*, si dhe ka dërguar rishtaz parashtrimet e saj.

II. Nga shqyrtimi paraprak i ankesës, u konstatua se:

Në nenin 1 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 *"Për Mbrojtjen nga Diskriminimi"*, të ndryshuar, përcaktohet se: *"Ky ligj rregullon zbatimin dhe 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*

³ Ndër të tjera është kërkuar shprehimisht: *"...Keni pretenduar trajtim të padrejtë nga ana e: Shoqërisë "Albanian Lab" sh.p.k dhe personit fizik brenda personit juridik, znj. Dea Nazaj, dhe keni sigluar si shkak "cdo shkak tjetër", pa dhënë asnjë fakt apo provë lidhur me të. Shpjegimi juaj lidhet me citimin se: "Shkak i diskriminimit ndaj meje u bë fakti që unë shprehja opinionet e mia për gjërat që nuk shkonin si duhet në raport me punën dhe mënyrën e padrejtë si trajtoheshin disa punonjës".*

"Cdo shkak tjetër" nuk është shkak në vetvete, nese nuk është i argumentuar e dokumentuar se çfarë cilesie të vecante e të dallueshme keni ju, bazuar mbi të cilën ka ardhur trajtimi juaj i pabarabartë e i pafavorshëm. Ju lutem të shpjegoni në mënyrë bindëse dhe të dokumentuar shkakun e pretenduar. (fakte e prova që mbështesin e provojnë shpjegimin tuaj: e-maile, ankesa shkresore, etj)".

gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.

Diskriminimi përkufizohet nga ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 3, pika 1, si: “Çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen 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 nga ligjet në fuqi”.

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

Gjithashtu, diskriminimi karakterizohet nga trajtimi i diferencuar, pra duhet të demonstron se viktimat e pretenduar është trajtuar në mënyrë më pak të favorshme për shkak të një karakteristike që përfshihet në “shkakun e mbrojtur”. Trajtimi më pak i favorshëm përcaktohet me anë të krahasimit ndërmjet viktimës së pretenduar dhe një personi tjetër në një situatë të ngjashme, i cili nuk posedon karakteristikën e mbrojtur.

Komisioneri vlerëson se, vetëm fakti që një person posedon këto shkaqe të mbrojtura, nuk mjafton për të ngritur një pretendim për diskriminim. Personi i cili pretendon se është diskriminuar për shkaqet e pretenduara, por jo vetëm, duhet të parashtrijë fakte nga të cilat mund të prezumohet se ka një diferencë në trajtim dhe se kjo diferencë në trajtim pretendohet se ka si bazë shkakun e mbrojtur.

Në informacionin e përcjellë nga subjekti ankues pranë Komisionerit, është përcaktuar si shkak diskriminimi “çdo shkak tjetër”. Subjekti ankues në rastin në fjalë nuk ka paraqitur asnjë dokument apo provë, për të vërtetuar se diskriminimi i pretenduar ka ndodhur si pasojë e ndonjë karakteristike individuale specifike.

Dokumentimi i tyre është thelbësor në çështjen e provimit të “shkakut” për të cilin subjekti ankues pretendon se si pasojë e posedimit të tij i kanë ardhur më pas të gjitha pasojat e pretenduara. Në rastin e mosprovimit e mosdokumentimit të “shkakut”, nuk mund të dilet në përfundimin se paligjshmëritë e pretenduara nga subjekti ankues lidhen pikërisht me këto “shkaqe”.

Në këtë kontekst, Komisioneri për të vlerësuar nëse pretendimet e subjektit ankues për trajtim të pabarabartë, të padrejtë e të pafavorshëm të saj nga ana e Shoqërisë dhe punonjëses znj. D. N, vijnë për shkakun e pretenduar, duhet që fillimisht ky shkak të jetë i provuar e dokumentuar para KMD-së, si shkak i njohur nga LMD.

Në lidhje me pretendimin për diskriminim, Komisioneri vlerëson se, personi i cili pretendon se është diskriminuar për këto shkaqe, por jo vetëm, duhet gjithashtu të parashtrojë fakte nga të cilat mund të vlerësohet se ka një diferencë në trajtim dhe se kjo diferencë në trajtim pretendohet se ka si bazë një apo më shumë se një, nga shkaqet e mbrojtura, që në çështjen objekt shqyrtimi paraprak, është “çdo shkak tjetër”.

Sa i takon pretendimit të ankuesit për diskriminim për “çdo shkak tjetër”, i pa dokumentuar dhe i paprovuar, Komisioneri vlerëson se nuk qëndron, pasi ai nuk është “shkak” në vetvete.

LMD, ofron mbrojtje dhe rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me një listë të hapur shkaqesh⁴. 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 këtij Ligji është në linjë edhe me parashikimet e nenit 14 të Konventës Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut (KEDNJ-së), e cila sanksionon mbrojtjen nga diskriminimi bazuar në një listë të hapur shkaqesh⁵.

Në mungesë të një praktike kombëtare, Komisioneri i referohet praktikës gjyqësore të Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ). Ky referim bëhet duke mbajtur parasysh, hierarkinë e normave juridike të sanksionuar në nenin 116 të Kushtetutës, i cili sanksionon epërsinë e të drejtës ndërkombëtare të ratifikuar nga Republika e Shqipërisë mbi ligjet e brendshme. Në referim edhe të evokimit që i bëhet Konventës në nenin 17/2 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, ajo merr një status kushtetues në të drejtën tonë të brendshme. Për rrjedhojë edhe praktika e Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut, me anë të të cilës bëhet interpretimi i Konventës, ka fuqinë e Konventës.

Referuar kësaj praktike, GJEDNJ-ja ka mbajtur qëndrimin se diferencat që kanë si bazë ose për arsye një karakteristikë personale, që e bën të dallueshme një person ose grup personash nga të tjerët, janë të lidhura me nenin 14 të Konventës dhe me këtë interpretim ajo ka përcaktuar staturë të tjera që nuk janë përcaktuar në mënyrë të drejtpërdrejtë nga neni 14, i Konventës. I njëjti arsyetim mund të na shërbejë edhe në rastin e vlerësimit të shprehjes “*me çdo shkak tjetër*”, të parashikuar në nenin 1 të ligjit 10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar.

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*”.

⁴ Neni 1, i ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 ‘*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*’, i ndryshuar citon se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje meose me çdo shkak tjetër.”

⁵ 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*”.

Komisioneri vëren se, “viktimat” e diskriminimit e kanë detyrimin të paraqesin fakte dhe prova nga të cilat mund të supozohet se ka pasur diskriminim apo mbi bazën e të cilave të bëjnë të besueshëm pohimin se është bërë diskriminim.

Pastaj, barra e provës i bartet të paditurit, i cili gjatë zhvillimit të procedurës hetimore duhet të dëshmojë se nuk ka pasur diskriminim, apo se ka pasur arsye ligjore për trajtim të pabarabartë.

Komisioneri vlerëson se, diskriminimi⁶ karakterizohet nga trajtimi i diferencuar, pra duhet të demonstron se “viktima” e pretenduar është trajtuar në mënyrë më pak të favorshme, pikërisht për shkak të një karakteristike të tij që përfshihet në “shkakun e mbrojtur”, të cilën ankuesi nuk arriti ta provonte e dokumentonte se e posedonte atë.

Komisioneri vlerëson se, në bazë të rrethanave të shpjeguara nga subjekti ankues lidhur me pretendimin për diskriminim për “çdo shkak tjetër”, nuk ka informacion të mjaftueshëm që të lejojë shqyrtimin e mëtejshëm të çështjes. Kjo pasi, ankuesja nuk ka arritur të provojë apo dokumentojë (shkresërisht apo ndonjë formë tjetër: e-mail apo komunikime të tjera të provueshme) se cila ishin “idetë dhe qëndrimet e saj kritike lidhur me problematikat e ngritura prej saj kundrejt punëdhënësit që kishin të bënin me çështjet e mirëfunksionimit të proceseve e praktikave të punës apo me denoncime për shkelje të ndryshme të të drejtave të punonjësve”. Në mungesë të provave e fakteve mbi të cilat supozohet se ka pasur diskriminim, pamundësohet vijimi i procedurës për shqyrtimin e ankesës.

Vendimmarrja e Komisionerit duhet të jetë e arsyetuar dhe e argumentuar mbështetur në bazueshmërinë e provave e fakteve në gjykim. Kjo, pasi një moment kyç në gjykimin administrativ është edhe procesi i provueshmërisë mbi faktet objekt verifikimi, gjykimi, mbi të cilat bazohet një vendimmarrje e drejtë.

Faktet që janë objekt i të provuarit merren për bazë për efekt provueshmërie, vetëm kur ato janë paraqitur me saktësi dhe në formën e kërkuar nga ligji gjatë procesit të shqyrtimit të ankesës. Për të formuar bindjen e tij, organi administrativ, në këtë rast Komisioneri, duhet të marrë parasysh si argumentet që flasin për ekzistencën e një fakti, ashtu dhe argumentet që flasin për mosekzistencën e tij.

Provat janë të dhëna që merren prej burimeve (subjektit ankues në këtë rast) dhe sipas rregullave të përcaktuara në ligj, të cilat vërtetojnë ose rrëzojnë pretendimet e palëve në proces (neni 11, i Kodit të Procedurës Civile).

Subjekti ankues i cili pretendon diskriminimin, ka detyrimin që të provojë me fakte, shpjegime e prova bindëse, nëpërmjet të cilave duhet të krijojë bindjen se mund të prezumohet diskriminimi.

⁶ “Diskriminimi” përkufizohet nga ligji “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 3, pika 1, si: çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen të pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi.

Pala ankuese nuk parashtroi e depozitoi prova, fakte apo rrethana nga të cilat të mund të prezumohet se ka patur sjellje, veprime apo mosveprime të institucionit përgjegjës që të jenë motivuar nga shkak i pretenduar, pasi fillimisht ajo duhet të plotësonte kërkesën minimale lidhur me provueshmërinë e paraqitjes së kërkesës, ankesës apo kundërshtimeve e denoncimeve të bëra prej saj pranë apo kundrejt punëdhënësit, lidhur me veprimet që ai duhet të ndërmerre.

Pra, në analizë të sa më lart, Komisioneri vëren se ka mungesë të theksuar të elementëve të provueshmërisë së deklarimeve verbale të ankueses (nuk ka depozituar asnjë shkresë, dokument apo provë tjetër). Vetëm pasi ankuesja të provonte para KMD-së se mbart e posedon shkakun e pretenduar, atëherë Komisioneri mund të vihej në lëvizje për të kërkuar informacion lidhur me veprimet apo mosveprimet e strukturave të punëdhënësit.

Për rrjedhojë, për sa më sipër, referuar nenit 33, pika 4, shkronja “ç” të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, ku parashikohet se: “4. Ankesa nuk pranohet nëse: ...ç) ... nuk ka informacion të mjaftueshëm për të bërë të mundur një hetim⁷”, Komisioneri vlerëson se, ankesa nuk duhet të pranohet, pasi nuk ka informacion të mjaftueshëm për të bërë të mundur një hetim, e për rrjedhojë nuk mund t’i nënshtrohet procedurave të mëtejshme të parashikuara në ligj, për shqyrtimin e saj.

Komisioneri evidenton faktin se, ankuesja, të gjitha pretendimet që burojnë nga veprimet a sjellja e punëdhënësit gjatë marrëdhënieve të punës (heqja e ujit të pijshëm nga ambientet e zyrës, mosmarrja e bonusit të fundvitit-për një pjesë të punonjësve, intimidimi jo vetëm i saj por në parim e praktikë i punonjësve të Shoqërisë, dyshimi për firmën e administratorit apo veprimet e punonjësës D. N në tejkallim të kompetencës së saj, pretendimi për detyra të kryera jashtë funksionit e pozicionit të punës në të cilin ishte emëruar, etj) janë pretendime që lidhen me paligjshmërinë e prezumuar nga punëdhënësi apo punonjës të veçantë të Shoqërisë, kundrejt saj. Në mungesë të lidhjes me shkakun e pretenduar ato mbeten thjesht në kuadër të paligjshmërisë së tyre.

PËR KËTO ARSYE:

Mbështetur në nenin 21/1, nenin 32, pika 1/a, si dhe nenin 33, pikat 1, 4/ç/ të ligjit nr.10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar,

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

⁷ Për analogji citojmë: Vendimin nr. 163, datë 14.08.2023, të KMD-së, Vendimin nr. 205, datë 19.10.2023, të KMD-së, Vendimin nr. 226, datë 06.11.2023, të KMD-së, Vendimi nr. 27, datë 23.01.2024, etj.

1. Mospranimin e ankesës së subjektit ankues R. O, pasi nuk plotësohen kriteret përkatëse të parashikuara nga ligji nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani e këtij vendimi.

KOMISIONERI

Robert GAJDA