



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 546/1 Prot.

Tiranë, më 08.04.2024

V E N D I M

Nr. 91, Datë 08.04.2024

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi është paraqitur ankesa nr. 174, datë 20.09.2023, e E.T kundër Villa Pascucci shpk, në të cilën pretendohet për diskriminim për shkak të “gjendjes arsimore¹”, “moshës²”, “pamjes së jashtme³” dhe “çdo shkak tjetër⁴”.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi⁵,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Sipas shpjegimeve të dhëna në formularin e ankesës dhe me e-mail-in datë 10.10.2023, subjekti ankues, në mes të tjerash informon se: “Prej datës 20.12.2022 punoj në subjektin Villa Pascucci Shpk, në Shkallnur, Durrës. Në muajin Prill 2023, gjatë pushimeve të Pashkëve, familja e A.B, pronar dhe administrator i subjekteve A.D Pascucci shpk dhe Villa Pascucci shpk, u akomodua

¹ E zgjedha këtë pikë pasi shpesh herë më përmendej në orar të punës prej znj. B.B si fillim e më pas prej z.A.B, që isha e paaftë dhe e pa arsimuar për të bërë rolin e caktuar si drejtoreshë menaxheriale e hotelit. Ndërkohë, unë bachelorin e kam përmbytur në Vjenë, për menaxhim internacional në biznes dhe masterin e kam përfunduar në Londër, Angli për menaxhere projektesh.

² Znj. B.B prej fillimit më ka diskriminuar për moshën duke më përmendur sa herë kishte mundësi që nuk kisha logjikë, se isha e re dhe e papërgatitur për të bërë punën. Moshë ime e shqetësonte dhe bezdiste znj. B.B për të cilën nuk dua të supozoj xhelozie dhe frikë se do i merrja autoritetin në pronën e familjes së saj apo fantazi të tjera. Unë dhe znj. B.B kemi një diferencë moshe prej 7-8 vitesh, të dyja të reja në moshë.

³ Ashtu si moshë, pamja ime fizike, paraqitja dhe qëndrimi gjatë orarit të punës, znj. B.B shfaqte herë pas here shenja xhelozie dhe përçmimi duke më ngacmuar me fjalë e duke me komentuar me pjesëtarë të stafit. Paraqitja ime në punë ka qenë përherë tepër serioze, me këmisha të gjata, kurrë e ekspozuar apo me lëkurë të nxjerrë në mënyrë jo etike, përherë me fustane të gjata ose më së shumti me pantallona.

⁴ Pa përcaktuar një cilësi apo karakteristikë personale.

⁵ Në vijim do t'i referohemi me akronimin KMD.

në hotelin që zotërojnë dhe gjatë qëndrimit të tyre bashkëshortja e zotërisë, znj.B.B, shfaqti interes për problematikën, dokumentet dhe gjendjen e hotelit. E vlerësova shumë faktin që familja gjatë qëndrimit të pushimeve në hotel më tregoi disa detaje që duhet të kisha kujdes dhe u interesua për mbarëvajtjen e rregullimit të defekteve në hotel.

Javën e fundit të prillit, znj. B.B shfaqti interes të thellë për mua duke u shoqëruar së bashku dhe më bënte pyetje personale si psh: ku banoj, me çfarë merren prindërit, ku kam studiuar, statusi im civil, kur mendoj të krijoj familje (fëmijë) e shumë pyetje të tjera. Me dashamirësi i tregova gjithçka rreth meje dhe jetës time.

Javën e fundit të Prillit çdo gjë shkonte sipas procesit dhe sipas detyrave të secilit prej punonjësve derisa vura re që disa nga këta punonjës nisën të mos dëgjonin më urdhrat e mia si drejtorë por më drejtoheshin si shefe, është znj. B.B dhe ajo e di çfarë duhet të bëhej.

Me kalimin e ditëve, znj. B.B nisi duke më marrë 4-5 herë gjatë ditës në telefon për të më pyetur si e kisha organizuar ditën, kur do vijë, çfarë takimesh jashtë hoteli kisha, ku ndodhesha, pse kisha vajtur në një vend të caktuar për të kryer detyra të hotelit dhe se kisha lajmëruar. Kjo sjellje u bë tepër e shpeshtë dhe penguese për proceset e mia të punës pasi znj. B.B pasi sqarohet nga unë, merrte në telefon drejtoreshën e përgjithshme të A.D Pascucci, znj. M.S (e cila ishte në dijeni të çdo lëvizje që unë bëja, pasi si drejtoreshë e hotelit duhet ti raportojë çdo ditë drejtoreshës znj. M.S) i ankohej për punën time, ja deformonte situatat, më akuzonte për veprime që unë si bëja dhe për procese pune që i kalonin kompetencat e mia. Ditët kalonin dhe situata rëndohej akoma më tepër me ankesat dhe deformimet që znj.B.B bënte. Situatat që zonja tregonte, vërtetoheshin brenda ditës që ishin shpifje me shkakun për të më prishur imazhin dhe autoritetin.

Javën e dytë të Majit, organizova takim me drejtoreshën e përgjithshme znj.M.S dhe administratorin A.B, ku si në çdo mbledhje tjetër, paraqita raportet, kërkesat dhe proces verbalët dhe shpreha shqetësimin tim për situatat e krijuara nga znj.B.B. Administratori nga kjo mbledhje e në vazhdim mu drejtua me tone të larta, me akuza të njëjta si e shoqja, me gjuhë denigruese dhe ofenduese, duke më hedhur poshtë çdo proces dhe plan pune që unë kisha ndërtuar.

Ngjarjet vazhduan dita ditës dhe papritur, pa më lajmëruar, pa më përgatitur dhe pa të drejtë, në datën 19.05.2023 mu komunikua nga drejtoresha AD Pascucci shpk kërkesa që unë të jepja dorëheqjen. Kjo kërkesë dorëheqje me justifikimin e mos përmbushjes së detyrave të mia, përveçse ishte e pabazuar në fakte dhe argumente, ishte e padrejtë dhe e pa mbështetur nga asnjë thyerje rregulloreje nga ana ime dhe po pasohej me situata të inskenuara dhe të qëllimshme që të jepja dorëheqjen. Unë kërkesën e ktheva mbrapsht dhe nuk e pranova.

Në datë 22.05.2023, znj.B.B më thërret për mbledhje me përgjegjësin e mirëmbajtjes E.A dhe me zv.menaxheren K.Gj. Në prani të tyre më akuzon për procese pune që nuk janë aspak në përgjegjësinë dhe kompetencën time pasi nuk ndërhyj dot unë, por vetëm administratori. Në

diskutim e sipër, komunikimi i znj.B.B degradoi duke më ofenduar se nuk kam logjikë, nuk kam aspak vlerë si njeri, më akuzoj se jam e paaftë për të drejtuar hotelin dhe të më vinte turp që nuk pranova kërkesën e dorëheqjes.

Pas kësaj ngjarje, mua më janë vënë dy masa disiplinore, e para në datën 15.05.2023 me arsye të mosrespektimit të orarit dhe mos koordinimit e duhur me zv/menaxheren e cila kishte ngatërruar turnin për fajin e saj pasi nuk i kishte kushtuar rëndësi kalendarit javor të orareve. Masa e dyta disiplinore mu vendos në datën 29.05.2023 ku akuzohem për mos pagesë të faturave të VMAR, bashkëpunëtor i cili nuk vinte të rregullonte dëmet e rrufesë pa marrë parapagesë përpos telefonatave dhe kontaktit të vazhdueshëm me email që ti bindja të fillonin proceset e punës. Kjo masë disiplinore përveçse nuk është aspak e vlefshme për rolin tim, më ngarkon një detyrë që nuk është aspak në kompetencat e mia si drejtor hotelerie, më vë përgjegjësinë e aspektit financiar, detyrë kjo që e kryen ekonomistja e kompanisë e cila udhëzohet specifikisht vetëm prej administratorit mbi pagesat, faturat, raportet. Detyra ime është të mbaj kontakte me zyrën e financës dhe arkëtarin por kurrsesi nuk kam të drejta të vendos mbi pagesat dhe faturat. Masa disiplinore komunikonte gjithashtu moszbatimin e ardhjes time në punë në oraret e caktuara me arsye se kam shkaktuar dëme në mbarëvajtjen e punës.

Gjithsesi, përsëri me dëshirën e mirë për të zbatuar rregulloren, në momentin që jam thirrur në zyrën e administratorit në prani të drejtoreshën ku më janë komunikuar oraret fikse të orëve të punës, i jam përkushtuar në mënyrë urgjente zbatimit të këtij urdhri të ri, duke ardhur në oraret e kërkuara.

Ndërkohë, në datën 26.05.2023 përsëri nga drejtoresha, mu kërkua të dorëzohet makinën e punës, e cila më është vënë në dispozicion nga administratori A.B për tu paraqitur në punë si dhe për të ushtruar detyrat e mia si drejtor. Ky ka qenë dhe diskutimi gjatë intervistës së punës pasi unë banoj në Tiranë dhe distanca nga një qytet tek tjetri më pengonte mbarëvajtjen e punës. Më pas, në datën 31.05.2023, më dorëzohet një procesverbal personalisht nga dy punonjës të AD Pascucci shpk, A.I, përgjegjëse e burimeve njerëzore, në prani të përgjegjësit të logjistikës, A.Sh në ambientet e zyrës së Villa Pascucci, ku komunikohet dorëzimi i menjëhershëm i makinës së punës duke më krijuar pengesë në kthimin në qytetin ku banoj. Nga kjo datë e në vazhdim kam nisur emaile në drejtim të administratorit, drejtoreshës së përgjithshme, burimeve njerëzore dhe avokatit të kompanisë Pascucci ku kërkoj zgjidhje, ndihmë, një mendim apo një përmirësim të situatës por asnjë nga këto emaile nuk merr përgjigje.

Nga data 02.06.2023 deri në datën 06.06.2023 dhe nga data 09.06.2023 deri me 16.06.2023 isha me raport mjekësor nga mjekja e familjes. Në datën 20.06.2023, u paraqita në punë, vajta në zyrën e administratorit në kompaninë A.D Pascucci Shpk për të kërkuar zgjidhje rreth situatës time tepër shqetësuese dhe të padrejtë.

Duke qenë se jam tepër e shqetësuar për mënyrën se si do paraqitem në punë pasi i kam përmendur disa herë që nuk kam asnjë mjet transporti nga Tirana ku jetoj për të vajtur në punë në Durrës, z.A.B më përgjigjet me tone të larta dhe ofenduese duke më quajtur të paaftë

për të menaxhuar hotelin dhe që nuk kemi nevojë për mua si punonjëse. Kur i përmenda përmbushjen e detyrave që i kam të faktuara nga dhjetori deri në qershor, i përmenda që ngacmimet, provokimet, dhuna verbale dhe ofendimet e vazhdueshme në prani të punonjësve janë shkaktuar nga vetë ai dhe bashkëshortja e tij, më kanë shkaktuar probleme të rënda shëndetësore dhe psikologjike. Në këto momente, z.A.B nisi duke më kërcënuar dhe përdorte zhargon dhunues. E trembur dhe tepër e shqetësuar në datën 21.06.2023 ngrita një kallëzim penal për A.B në Komisarlatin nr. 2 të Tiranës për shkak të ngjarjes së paprecedent që ndodhi ditën e mëparshme. Pas datës 20.06.2023 nuk jam paraqitur më në punë për shkak të frikës për dhunë në vendin e punës, problemeve shëndetësore që më shkaktoj situata dhe si pasojë e pamundësisë që të kisha transport Tiranë-Durrës në oraret e caktuara pas urdhërave të punës të marra në Maj dhe Qershor 2023”.

Subjekti ankues, kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit.

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

Në nenin 1 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar⁶, 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 3, i ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, ndalon çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur nga neni 1, 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.

Mbrojtja nga diskriminimi, sipas nenit 7, të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, garantohet ndaj çdo veprimi apo mosveprim të autoriteteve publike ose 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.

⁶ Në vijim do t’i referohemi me akronimin LMD.

Bazuar në nenin 32/1/a të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri ka kompetencë për të shqyrtuar shkeljet që i bëhen zbatimit dhe respektimit të parimit të barazisë në lidhje me këto shkaqe.

Gjatë shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje, që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

Në zbatim të parashikimeve ligjore, të përcaktuara në nenet 32/2 dhe 33 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

- Me shkresën nr. 783/2, datë 09.10.2023, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka njoftuar dhe kërkuar parashtrime nga subjektet, lidhur me pretendimet e subjektit ankues, si dhe ka kërkuar dokumentacionin si më poshtë:
 - Kopje të shpalljes së vendit të punës, Drejtor Hoteli Villa Pascucci, të bërë në periudhën nëntor/dhjetor 2022.
 - Kopje të dosjes personale të ankueses (vendim emërimi, kontrata pune, përshkrimi i punës, detyrat e pozicionit, kualifikimi, etj).
 - Kopje të plotë të procedurës së ndjekur lidhur me dhënien e masave disiplinore dhe ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me ankuesen.
 - Kopje të të gjithë e-maile-ve, procesverbaleve dhe kërkesave të bëra nga E.T dhe përgjigjet e dhëna, lidhur me situatën e krijuar mes palëve.
 - Kopje të prezencës në punë dhe listë pagesës të ankueses për periudhën maj-qershor 2023.
 - Kopje të strukturës dhe organikës të Villa Pascucci shpk.
 - Kopje të Rregullores së Brendshme të personelit dhe të Rregullores së Hotelit.

Me shkresën datë 17.10.2023, të administruar me tonën me nr. 783/3, datë 23.10.2023, Villa Pascucci shpk, në mes të tjerash informoi Komisionerin se: “Ankuesja ka filluar punë pranë shoqërisë Villa Pascucci shpk (më tej Kompania) në datë 20.12.2022, si Drejtores e Hotel Villa Pascucci, duhet theksuar që në momentin e dorëzimit të kërkesës pranë jush me datë 20.09.2023, ankuesja nuk është më punonjëse në Villa Pascucci sepse e ka braktisur atë pa dhënë shpjegime dhe pa njoftuar, që në muajin Korrik 2023.

Kontaktet e ankueses me Kompaninë filluan si rrjedhojë e punës së mëparshme që ankuesja kryente pranë një kompanie tjetër (telekomunikacioni) dhe për shkak të së cilës kishte hyrë në marrëdhënie shërbimi me një nga kompanitë e zotëruara nga A.B (ortak 100% i Villa Pascucci dhe Administrator i saj).

Në kuadër të këtyre kontakteve bashkëpunëtorët e A.B kishin shprehur përshtypjen e mirë kundrejt ankueses, si dhe pas një diskutimi me A.B i kishin propozuar atij që të kontaktonin me ankuesen për të diskutuar mundësinë e ofrimit të pozicionit të Drejtores së Hotelit, i cili ishte

vakant në atë moment. Ky propozim ishte pritur me optimizëm nga A.B, i cili kishte shprehur interesin që të bëhej një intervistë me ankuesen dhe t'i ofrohej pozicioni në fjalë, nëse ajo e dëshironte.

Pas intervistës së kryer, me tone mjaft bashkëpunuese, ankueses i ofrohet vendi i punës së Drejtorit të Hotelit me një pagë bruto prej xxxxx lekë. Pra vlen të theksohet, që ankuesja u kontaktua vetë nga Kompania dhe iu bë oferta për të punuar për Kompaninë në një pozicion të lartë menaxhues (pozicion direkt pas Administratorit), me një pagë që, në krahasim me hotelet e zonës, është një pagë mbi mesataren, si dhe duhet theksuar, në një tendencë të kundërt me tregun dhe ofertën e punës për këto pozicione, në të cilat dominon kërkesa për drejtues të gjinisë mashkullore.

Pra në asnjë moment, siç tregohet me fakte, nuk u diskutua asnjëherë as gjinia e ankueses dhe as kushtet e saj të punësimit në lidhje me gjininë, kur iu bë oferta nga ana e Kompanisë me iniciativën e kësaj të fundit dhe pa patur nevojë ankuesja të aplikonte apo të bënte kërkesë për intervistë. Kjo tregon mungesën totale të çdo elementi paragjykues në lidhje me ankuesen, duke ditur që Kompania, pronari si dhe bashkëpunëtorët e tij, kur i bënë ofertën ishin plotësisht në dijeni të gjendjes arsimore, të moshës si dhe të pamjes së jashtme dhe në asnjë moment nuk u tërhoqën nga iniciativa për të punësuar ankuesen. Çdo pretendim për diskriminim për këto arsye është qesharake, tendencioze dhe në mënyrë flagrante përgënjeshtrohet nga vetë fakti i mënyrës së rekrutimit direkt të ankueses.

Me kalimin e kohës gjatë ushtrimit të detyrave të ankueses, u vu re një gjendje konfliktuale midis punonjësve të hotelit. Administratori filloi të merrte ankesa nga ana e stafit të hotelit në lidhje me sjelljen e drejtueses, në lidhje me mënyrën e komunikimit të saj, si dhe me vendimmarrjen. Ndërkohë drejtuesja u vu në dijeni të këtyre shqetësimeve, që kishin ardhur tek Administratori dhe i kundërshtoi ato, por nga ana tjetër kjo gjë bëri që situata me stafin e hotelit të përkeqësohej më tej. Pra gjendja ishte e tillë që nuk kishte më bashkëpunim dhe kishte ndarje grupesh në staf, të cilët konfliktoheshin dhe bënin që situata në hotel të ishte problematike dhe kjo ndikonte tepër në reputacionin e hotelit dhe në cilësinë e shërbimeve të ofruara ndaj klientëve.

Në disa momente, pjesëtarë të stafit të hotelit kishin kërcënuar Administratorin me dorëheqje në grup, gjë që në prag të një sezoni veror me numër jashtëzakonisht të lartë turistësh siç ishin shenjat, do të vendoste hotelin në një kaos total, duke shkaktuar një situatë katastrofike për shërbimin ndaj klientëve dhe përfitimet e hotelit. Në disa raste Administratori u përball edhe me kërkesa direkte nga ana e stafit për rritje rroge me pretendimin, që kjo gjë i ishte premtuar atyre nga drejtuesja dhe Administratori ishte totalisht i pa informuar për këtë premtim. Reagimi i drejtueses, kundrejt vënies në dukje të këtyre problematikave nga ana e Administratorit apo e bashkëpunëtorëve të tij, ishte mjaft sfidues dhe përplasës. Administratori u detyrua të vendoste dy masa disiplinore me qëllimin që ankuesja të ndryshonte qasjen dhe të ishte më bashkëpunuese kundrejt vërejtjeve dhe kritikave duke vënë në zbatim udhëzimet, që i vinin nga

Administratori (edhe në cilësinë e pronarit). Për të tentuar të rregullonte situatën, Administratori ka nxjerrë edhe urdhra pune ku përmbaheshin udhëzime konkrete kundrejt ankueses në lidhje me rregullimin sa më shpejt të situatës konfliktuale me punonjësit, si dhe përmirësimin e shërbimeve të hotelit në prag të sezonit veror.

Reagimi i ankueses kundrejt këtyre masave dhe urdhrave të punës ishte kundërshtues dhe komentet e saj ishin që, ajo nuk ishte dakord as me urdhrat e punës që i jepeshin dhe as me masat disiplinore.

Në ambientet e hotelit, përkundrejt A.B, i cili vinte rrallë në ambientet e hotelit, qëndronte edhe bashkëshortja e A.B, e cila vërente gjendjen e krijuar dhe shprehte pakënaqësitë e saj për problematikën. Duam të theksojmë që nuk shohim asgjë të keqe që pronarja e hotelit, bashkëshortja e A.B të qëndrojë aty dhe të interesohet për mbarëvajtjen e punës. Ai hotel është investim i punës dhe i financave të familjes dhe është normale që të ketë një interesim të tillë familjar, mbi biznesin e familjes. Është normale gjithashtu, që edhe nëse znj.B.B vëren problematika në gjendjen dhe marrëdhënien e stafit t'i evidentojë ato në përpjekje për të rregulluar situatën.

Ndërkohë, një nga shqetësimet e krijuara në hotel ishte fakti që makina e hotelit, e cila duhet të ishte në dispozicion të klientëve të hotelit për t'i shoqëruar ato, përdorej ekskluzivisht nga ankuesja për të shkuar nga Durrësi në Tiranë dhe anasjelltas. Në asnjë rast të mëparshëm, kur hoteli drejtohej nga persona të tjerë përpara ankueses, makina nuk ishte marrë dhe lëvizur nga hoteli. Ajo mbetej gjithmonë aty në dispozicion të klientëve. Edhe nëse fillimisht ky përdorim nga ana e ankueses ishte toleruar nga Administratori, fakti që tashmë ishte muaji Maj 2023 dhe pothuajse kishte ardhur sezoni turistik, kishte sjellë nevojën që makina të rikthehej në ambientet e hotelit. Pas përfundimit të sezonit, nuk përjashtohet fakti që përdorimi personal i asaj makine nga ana e ankueses të tolerohej përsëri meqenëse nuk do të kishte më fluks klientësh. Natyrisht ankueses iu ofrua një shofer me makinë nga ana e Kompanisë, i cili do të merrte ankuesen nga shtëpia në Tiranë dhe do ta dërgonte në hotel, si dhe anasjelltas do ta kthente atë përsëri në Tiranë, kur të mbaronte dita e punës. Ankuesja kundërshtonte të dorëzonte makinën dhe në një moment nuk erdhi në punë duke paraqitur raport se ishte sëmurë me ftohje në mushkëri. Më pas, pas dy ditësh nga raporti i parë solli një raport tjetër ku pretendohet që vuante nga stresi dhe nga ankthi. Gjatë gjithë kësaj kohe makina e hotelit ishte në Tiranë të shtëpia e ankueses.

I gjendur në këtë situatë Administratori i kërkon ankueses kthimin e makinës në hotel sepse duhej përdorur për klientët, si dhe i dërgon një shofer për të marrë makinën. Gjatë gjithë kësaj kohe ankueses iu bë e ditur se një shofer do të ishte në dispozicion të saj për të shoqëruar atë në punë dhe në shtëpi.

Pasi kthehet nga raporti ankuesja takon Administratorin e Kompanisë ku në një bisedë tepër të tensionuar i vë atij në dukje edhe prezencën e padëshiruar nga ana e saj, të bashkëshortes së tij në ambientet e hotelit. Takimi përfundon me grindje dhe me tone të larta.

Që nga ajo ditë ankuesja nuk është paraqitur më në ambientet e hotelit dhe paraqiti një raport tjetër mjekësor 9 ditor, përsëri për shkaqe stresi dhe ankthi, i cili ishte i vlefshëm deri me datë 30.06.2023. Kompania pas përfundimit të afateve të raporteve tentoi të kontaktojë disa herë me ankuesen me anë të mesazheve nga ana e stafit të hotelit për t'u interesuar, se kur do të kthehej në punë, por ankuesja nuk u paraqiti më në hotel, pa dhënë asnjë shpjegim dhe e braktisi vendin e punës duke filluar nga muaji Korrik e në vijim (por në fakt mungesat e saj kishin filluar përgjatë gjithë muajit Qershor, pra sapo filloi sezoni turistik dhe fluksi i punës në hotel).

Duam të theksojmë se Kompania është gjendur gjatë gjithë kësaj kohe në një periudhë denoncimesh dhe kontrollesh të inspektorateve të iniciuara nga ankuesja në kuadër të inatit dhe dëshirës për hakmarrje, që ajo ka kundërshtuar Kompanisë dhe pronarëve të saj. Fillimisht e nisi me një denoncim në Policinë e Shtetit kundër Administratorit dhe pronarit A.B, pas debatit të takimit të fundit sepse sipas saj ankuesja ishte ndjerë e “kërcënuar” për shkak të “zhargonit dhunues”. Natyrisht ky është një justifikim për të sajuar një denoncim, i cili do të përdorej për qëllimet e mëtejshme të ankueses, siç është edhe përmendja në këtë ankim drejtuar Komisionerit.

Gjatë muajit Korrik 2023 në fakt ankuesja ka dërguar edhe inspektoratin e punës në ambientet e Kompanisë dhe për hir të së vërtetës duhet të themi që, inspektorati pasi kreu inspektimin bëri vetëm rekomandime dhe këto të fundit ishin për korrigjimin e disa rrethanave, të cilat lidheshin me vetë aktivitetin e ankueses, si Drejtuese e hotelit dhe kjo e fundit duhet t'i kishte zgjidhur.

Ankuesja pretendon se është diskriminuar për shkak të gjendjes arsimore dhe në referencë ka shpjeguar që “e ka zgjedhur” këtë pretendim sepse i kujtohej që i është bërë një koment se ishte e paarsimuar për të bërë rolin e saj si drejtoreshë menaxheriale e hotelit. Vlen të theksohet se jemi në kushtet ku nuk mund të vërtetojmë se çfarë janë thënë e çfarë nuk janë thënë në biseda dhe ankuesja nuk ka prova apo mënyra për të vërtetuar fjalët ekzakte që mund të jenë përdorur në një bisedë. Pikërisht për këtë, është praktikë e konsoliduar tashmë e Komisionerit kundër Diskriminimit (por është praktikë e hershme e gjykatave) që të bazohet në prova dokumentare, të cilat vërtetojnë fakte dhe veprime të ndodhura, por jo fjalë të cilat referohen si të ndodhura nga njëra palë për interes të saj gjatë ankimit. Ankuesja siç u tha në paragrafët më lart, është marrë në punë në bazë të një oferte, e cila u iniciua nga vetë Kompania dhe A.B dhe këta ishin në korrent të CV të ankueses dhe të shkollimit të saj.

Në fakt në CV-në e ankueses nuk ka asnjë rol drejtues menaxherial hotelerie dhe kjo vërtetohet shumë thjeshtë, kështu që në fakt nëse është bërë ky konstatim nga znj.B.B apo A.B, ka qenë një konstatim i bazuar në CV-në e ankueses. Më tej duhet theksuar se diskriminimi për shkak të gjendjes arsimore nuk ka të bëjë me konstatimin e përshtatshmërisë së arsimimit me vendin e punës, gjë që është normale në një marrëdhënie pune. Në rast të kundërt, çdo njoftim pune, i cili përmban kriteret e një arsimi përkatës si kusht për kandidatin për një pozicion të caktuar pune do të ishte diskriminim. Por të gjithë e dimë që nuk është kështu. Më tej nuk mund të përbëjë diskriminim gjendja e pakënaqësisë (apo shfaqja e kësaj pakënaqësie) nga ana e

punëdhënësit për performancën apo kompetencat e punonjësve. Kjo është një e drejtë, e cila nuk mund t'i mohohet punëdhënësit dhe janë pikërisht këto vlerësime, të cilat më pas vendosin në një marrëdhënie pune, rritjen në karrierë apo pagesë të punonjësve. Nuk mund ti mohohet kjo e drejtë punëdhënësit, e kundërta do të ishte e vërtetë, pra në rast se rritja në karrierë apo në pagesë për punonjës, nga ana e punëdhënësit, do të pengohej për shkak të kriterëve të tjera, të cilat nuk kanë të bëjnë me kompetencat apo eksperiencën e tij, atëherë do të kishim një diskriminim. Por ankuesja në pozicionin që kishte ishte në pozicionin më të lartë menaxherial pas Administratorit/Pronarit të Kompanisë. Në rast se ka konstatim apo pakënaqësi nga ana e Administratorit/Punëdhënësit për mungesën e kompetencave dhe eksperiencës së ankueses, kjo është një e drejtë e tij ta shprehi.

Ankuesja pretendon se është diskriminuar për shkak të moshës. Edhe për këtë pretendim, ankuesja na referon biseda që sipas saj kanë ndodhur dhe ku ajo pretendon se ka marrë komente në lidhje me faktin që ishte e re dhe e pa përgatitur. Ankuesja vijon më tej me konstatime të cilat kanë për qëllim të krijojnë dhe aludojnë në mendjen e administratës së Komisionerit, që paskemi patur një ndjenjë xhelozie të znj.B.B kundrejt ankueses. Në lidhje me faktin që edhe në këtë pretendim kemi të bëjmë me fjalë të referuara në biseda të cilat janë të pamundura për t'u provuar dhe analizuar në kontekstin e tyre (duke qenë se thjesht përmenden si të ndodhura por kjo nuk do të thotë që kanë ndodhur pikërisht ashtu siç i referon ankuesja) mendojmë se vlejnë shpjegimet që kemi dhënë më lart. I vetmi argument që ankuesja lidh me pretendimin e diskriminimit të saj për shkak të moshës është që ajo mendon se të tjerët janë xhelozë apo kanë frikë nga ajo.

Më tej ankuesja pretendon se është diskriminuar për shkak të pamjes së jashtme. Edhe në këtë rast ankuesja referon dhe aludon për biseda të referuara nga të tjerë, komente, cilësime, etj. Edhe në këtë rast, ashtu siç e sqaruam më lart, referimi i fjalëve apo bisedave që nga ana e tyre i janë referuar ankueses nga të tjerë, nuk ia vlen të analizohen më gjatë në këtë përgjigje, në respekt edhe të kohës dhe profesionalizmit të administratës së Komisionerit.

Në lidhje me pretendimin e diskriminimit për “shkaqe të tjera” nuk kemi çfarë të shprehim, sepse nuk janë paraqitur shkaqe të tjera nga E.T në ankimin e saj.

Ankuesja në pretendimet që ka shtruar ka përmendur vetëm situata diskutimi, grindjesh, fjalësh apo komentesh (nganjëherë të referuar nga të tjerë) të cilat edhe nëse kanë ndodhur, nuk lidhen fare në aspektin logjik me situata apo veprime diskriminuese për shkak të të cilave ankuesja do të ishte gjendur e privuar nga përfitimi i barabartë i të drejtave të caktuara në krahasim me persona të ngjashëm apo në kushte të ngjashme.

Po të shohim në thelb, të gjitha pakënaqësitë e shtruar nga ankuesja si arsye për diskriminim, janë debate në lidhje me ushtrimin e detyrave në punë, pakënaqësi apo mospërmbyllje detyrash dhe kompetencash, të cilat edhe sikur të jenë të vërteta ose të pavërteta, të justifikueshme ose të pajustificueshme, janë diskutime normale të marrëdhënieve të punës, me të cilat të gjithë hasemi përditë dhe janë ngushtësisht të lidhura me menaxhimin dhe administrimin e një aktiviteti

tregtar. Nuk kanë asnjë lidhje me diskriminim, mohim shansesh të barabarta, mungesë përfitimesh dhe të drejtash, të garantuara me ligj, apo situata disavantazhi ku një individ qëllimisht dëmtohet për arsye se i jepet përparësi diku tjetri në mënyrë të pamerituar”.

- Mbështetur në nenin 33/8, të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës, Komisioneri me shkresën nr. 783/4, datë 05.12.2023 njoftoi, palët për zhvillimin e seancës dëgjimore me datë 15.12.2023, shtyrë për tu zhvilluar në datë 19.12.2023, për të parashtruar dhe argumentuar në mënyrë të drejtpërdrejtë pretendimet e palëve në proces.

Seanca u zhvillua me praninë e palëve në proces: ankuesja E.T dhe palës kundër së cilës është paraqitur ankesa, përfaqësuesve me autorizimin datë 13.12.2023, të Administratorit të Villa Pascucci shpk, znj. M.S dhe z. K.P.

Bazuar në nenin 80/1/b të Kodit të Procedurave Administrative dhe Rregullores së Brendshme të Komisionerit, seanca dëgjimore u regjistrua audio dhe përmbajtja e saj do të përdoret si provë gjatë procesit të shqyrtimit të ankesës.

Gjatë seancës dëgjimore, subjekti ankues i qëndroi të njëjtave parashtrime që kishte bërë të njohura gjatë komunikimit shkresor dhe me e-mail me KMD-në, si dhe deklaroi se: *“Nga muaji dhjetor 2022 deri në muajin qershor 2023 kam qenë e punësuar tek Villa Pascucci. Me Villën Pascucci u njoha pasi e kisha klient kur punoja tek Vodafoni. Duke qenë se kisha kontakte me drejtuesen si përfaqësuese e Vodafonit, drejtoresha më ofroi mundësinë për tu bërë drejtore e hotelit në muajin nëntor 2022. Pas një muaji bisedime mora vendim dhe e pranova si mundësi. Unë kisha disa kushte duke qenë se banoj në Tiranë dhe e kisha gati të pamundur të kisha transport për në Durrës dhe ramë dakord me A.B dhe e vendosëm në kontratë. Puna vazhdoi qetësisht me udhëzimet që më jepte Drejtori i Përgjithshëm dhe A.B. Problemet e para filluan në fund të muajit prill 2023, ku pati një stuhë të madhe në Durrës dhe në hotel ra rrufeja, e cila krijoi shumë dëme, prishi telefonat, kondicionerët, dogji bokset dhe amplifikatorët dhe shumë pajisje të tjera digjitale. Gjatë asaj periudhe znj.B.B vendosi të qëndronte në hotel dhe të ishte një vizitore e rregullt dhe për mua ishte një gjë e mirë, duke qenë se kisha 4-5 muaj në pozicionin që kisha. Gjatë asaj periudhe dhe më pas kam pasur marrëdhënie të mira me drejtoreshën dhe A.B, i cili më lavdëronte për punën, sepse gjatë asaj periudhe deri në ditën që kam ikur, punësova gati 12 punonjës të rinj të cilët ishin të nevojshëm për sezonin e ri. Normalisht të gjitha punësimet u bënë me aprovimin e A.B. Nuk e kuptova se si nisi problematika me zotën B, se në fillim të muajit maj fillova të kisha ngacmime me anë të fjalëve provokative nga znj.B.B, të tipit që më përmbyste punën që bëja, më tregonte herë pas here që nuk isha e kualifikuar për punën si drejtore, etj. Fillova të ndihesha e shqetësuar kur bëja një plan javor pune dhe informoja të gjithë stafin dhe një apo dy ditë më vonë kuptoja se nuk ishte bërë asnjë punë sipas planit dhe kur pyesja stafin, përse nuk janë kryer veprimet, më përgjigjeshin se znj.B.B ka thënë se do më dëgjoni mua dhe jo ty. Momenti i parë që kam reaguar, ka qenë kur jam urdhëruar për të instaluar bokset e amplifikatorëve të hotelit. Puna ime ishte të kisha të firmosur një kërkesë nga A.B për të*

proceduar nga ana financiare me zyrën e financës të Villa Pascucci, pasi hoteli vetë nuk kishte buxhet. Në momentin që unë kisha firmosur kërkesën pyesja gjithë kohën financën, nëse këto fonde ishin bërë gati në mënyrë që kompania e kontraktuar të kryente këto punime, por kjo gjë ka zgjatur 3-4 javë dhe hoteli ishte pa muzikë dhe të gjithë përgjegjësini e kësaj pune që nuk ishte kryer ma caktuan mua, me idenë se unë duhet të bëja veprime financiare, ndërkohë që unë nuk kisha asnjë lloj leje të bëja një veprim të tillë. Kjo gjë u pasua me një masë disiplinore “Vërejtje me paralajmërim për zgjidhje kontrate” nga ana e A.B me pretendimin që kisha vonuar punët. Përpara kësaj mase kisha dhe një masë tjetër “Vërejtje me shkrim”. Pasi pashë që këto masa po vinin njëra pas tjetrës, një ditë u takova me drejtoreshën e përgjithshme, e cila me kërkesë të A.B më kërkoi që unë të jepja dorëheqjen, të cilën nuk e pranova. Në datë 31.05.2023, më vjen një kërkesë për lënien/heqjen e makinës dhe i bëra një e-mail A.B. Lidhur me marrëveshjen për përdorimin e makinës, kam bërë marrëveshje verbale me A.B dhe drejtoreshën e përgjithshme, në të cilën ramë dakord për përdorimin e makinës, sepse në kontratë nuk është e përmendur. Ne ramë dakord verbalisht që deri ditën e fundit që do punoja si drejtoreshë e hotelit do përdorja makinën e punës për rrugën Tiranë-Durrës e anasjelltas, me shpenzimet e Villa Pascucci. Makinën nuk e kam marrë me procesverbal. Dy javët e para të punës sime si drejtoreshë kam përdorur makinën time dhe shpenzimet e karburantit janë rimbursuar nga Villa Pascucci. Heqja e makinës ishte e qëllimshme që unë të mos kisha mundësi që të vija në punë, pasi nuk kisha mundësi të përdorja makinën e familjes dhe për shkak të alergjisë nuk mund të përdorja transportin publik. Pas këtij stresi mu krijuan probleme shëndetësore dhe deri në datë 30-31 qershor kam qenë me raport mjekësor. Në datë 20.06.2023, kam vajtur në zyrat në Shkozë, pasi doja të merrja disa udhëzime të përgjithshme dhe doja të bisedoja me A.B, se si do e zgjidhnim problematikën e makinës. A.B nuk më priti, por në korridor unë i fola për 2-3 opsione se si do e zgjidhnim pjesën e makinës. A.B u nervozua dhe filloi të bërtiste në korridor, duke më thënë mos më kërkoi mua llogari por drejtoreshës dhe u afrua dhe më kërcënoi mua, familjen dhe partnerin tim. Pas kësaj bëra denoncim në Komisaratin nr. 2, Tiranë, pasi pata frikë për jetën time. Pas kësaj ngjarje nuk jam paraqitur në punë, nuk kisha guxim që të shkoja në hotel dhe nuk kisha mjet për të shkuar në Durrës. Në mes të muajit korrik më erdhi lajmërimi që kontrata ishte shkëputur nga ana e Villa Pascucci”.

Gjatë seancës dëgjimore përfaqësuesit e Villa Pascucci shpik i qëndruan të njëjtave parashtrime të bëra të njohura gjatë komunikimit shkresor dhe deklaruan se: “Unë si përfaqësues e kam të vështirë të gjej një lidhje mes shkaqeve të pretenduara me një marrëdhënie mosdakordësie në lidhje me ushtrimin e aktiviteteve të punës që bazohen dhe lindin gjatë marrëdhënieve të punës. Shumë gjëra që u deklaruan janë përceptime, janë tregime të rrethanave, të komunikimeve të cilat mund të ngjyroheshin në shumë mënyra. Nuk del një trajtim i diferencuar i ankueses për pozicionin që mban. CV-ja, arsimiti i saj dhe pamja e jashtme, nuk janë vënë në diskutim dhe kanë qenë të njohura nga punëdhënësi që përpara se të merrej në punë. Ankuesja urdhrat i merr nga administratori. Nuk po flasim për një institucion, por për një biznes familjar dhe natyrisht, ai që ka investuar dhe është përfituesi kryesor që është pronari/administratori dhe familja e tij, ka një interes legjitim në mbarëvajtjen e punëve, prandaj nuk është e çuditshme që të shohim

bashkëshorten e A.B që ishte aty dhe vërente, jepte ndonjë këshillë apo bënte ndonjë vërejtje me ankuesen dhe ajo i jepte përgjigje. Gjatë kësaj seance u treguan biseda, ndjenja, por nuk pashë fakte, pra të lidhësh debate, kërkesë llogarie në lidhje me një punëdhënës me arsye rrethore diskriminuese të cilat janë të pafaktuara. Masat janë dhënë pasi ankueses i është bërë me dije situata e krijuar dhe konflikti, pra ajo ka pasur dijeni për shkeljen e bërë dhe motivin e masës. Në datë 20 qershor, ankueses iu bë me dije që do kishte shofer. Masa e dytë, do të duhej të ndiqej në vijim nga ankuesja tek ekonomisti, i cili më pas ia dërgon për firmë administratorit, në mënyrë që të ekzekutohej shërbimi. Kur nuk kryhet procesi, punëdhënësi kërkon llogari. Emaillet e ankueses lidhen me urdhrat e punës dhe jo me pretendime për shqetësim. Pra ka shprehur kundërshtim për urdhrat e punës, ndaj nuk i kemi kthyer përgjigje. Lidhur me debatin verbal me administratorin, ka qenë me tone të larta, ka qenë i provokuar, sepse takimi ka qenë me kërkesë llogarie ndaj tij dhe referonte sjellje të znj.B.B. Ankuesja është keqkuptuar lidhur me kërkesën për dorëheqje”.

Në vijim, Villa Pascucci shpk me e-mail-et datë 29.12.2023 dhe 22.01.2024, ka dërguar parashtrimet përfundimtare lidhur me pretendimet e bëra gjatë seancës dëgjimore, në të cilat në mes të tjerash informoi se:

“Prezenca në hotel e bashkëshortes së Administratorit.

Duam të theksojmë se znj.B.B nuk ka në Shoqërinë Villa Pascucci shpk asnjë pozicion pune nga këndvështrimi administrativ dhe kontraktor. Gjithashtu nuk ka asnjë tagër përfaqësimi të Shoqërisë në cilësinë e punëdhënëses, kundrejt punëmarrësve të Shoqërisë. Këto tagra i ka vetëm Administratori dhe përfaqësues të tij të autorizuar për detyra të caktuara. Në këtë aspekt, znj.B.B nuk ka tagra për të urdhëruar apo për të bërë të detyrueshme urdhrat e saj kundrejt çdo punonjësi në Shoqëri. E.T ka qenë në dijeni të kësaj sepse E.T e dinte strukturën e organizimit të hotelit, duke qenë se ajo ishte menaxhere e lartë (në hierarki vinte direkt pas Administratorit), pra e dinte shumë mirë që znj.B.B nuk kishte asnjë kompetencë për të dhënë urdhra. Nga ana tjetër nuk ka asnjë akt të Administratorit, i cili urdhëron E.T që të bindet apo të zbatojë urdhrat e znj.B.B. Theksojmë këtu që po prezumojmë se, ka patur realisht urdhra nga znj.B.B, si pretendon E.T. Pra E.T ka qenë totalisht e lirë për të mos zbatuar këto “urdhra”. Nëse ka patur sugjerime, urdhra apo vërejtje nga ana e znj.B.B kundrejt punonjësve, këta të fundit kanë qenë në lirinë dhe të drejtën e tyre të mos i bindeshin, apo t'i bindeshin asaj.

Znj.B.B duke patur një interes në mbarëvajtjen e biznesit familjar ndoshta mund të ketë dhënë sugjerime apo mund të ketë bërë verbalisht edhe vërejte, por kjo nuk përbën një detyrim ligjor për asnjë punonjës të hotelit për të përmbushur këto sugjerime apo vërejtje. Shoqëria përfundimisht nuk mban përgjegjësi për marrëdhënien njerëzore midis E.T dhe znj.B.B dhe konflikteve personale, që ato mund të kishin me njëra-tjetrën. Duhet theksuar edhe fakti që E.T e ka deklaruar në seancën dëgjimore, që për një kohë të gjatë kishte marrëdhënie të mira me znj.B.B dhe në këtë kuadër këto sugjerime që sot na paraqiten si “urdhra” të jenë përmbushur nga E.T në kuadër të kësaj marrëdhënie të mirë që ekzistonte në atë periudhë.

Në lidhje me përdorimin e makinës:

Makina nuk është pjesë e pajisjeve që shoqërojnë pozicionin e punës së Drejtoreshës së Përgjithshme të Hotelit, pozicion ky i mbajtur nga E.T. Gjithsesi E.T ka kërkuar të përdorte makinën dhe kjo gjë i është toleruar gjatë periudhës deri në fund të muajit maj, kur edhe fillonte sezoni veror. Vetë E.T e ka pranuar që për një periudhë fillestare gati një mujore ajo ka ardhur në punë me makinën personale dhe Administratori i ka paguar çdo shpenzim të karburantit për rrugën. Atëherë ku është diskriminimi këtu? Çfarë e bën të mendojë E.T që përsëri nuk do t'ju ofroheshin alternativa të tjera, si psh: shoqërimi me shofer apo rimbursimi i shpenzimeve për periudhën në të cilën iu kërkua të kthejë makinën në dispozicion të klientëve? Situata është acaruar kur E.T e ka kundërshtuar me forcë kërkesën për të kthyer makinën, reagimi i saj ka qenë shumë i egër duke u konfliktuar me punonjësit, që e njoftonin për këtë gjë. Kërkesa për mbajtjen e makinës në hotel ishte vetëm për periudhën e sezonit turistik, kur edhe klientët e hotelit sidomos të huaj shtoheshin dhe më pas asnjë nuk e kishte përjashtuar faktin që makina mund të përdorej përsëri nga E.T.

Gjendja shëndetësore.

Për gjendjen shëndetësore të E.T, Shoqëria është vënë në dijeni vetëm kur kanë ardhur nëpërmjet e-Albania raportet mjekësore. Pas raporteve E.T ka ardhur në punë në datën 20 Qershor (e vetmja ditë e Qershorit ku E.T ka ardhur në punë ndërkohë që sezoni veror dhe ngarkesa në hotel kishte filluar). Në datën 21 ka paraqitur një raport tjetër mjekësor 9 ditor, deri me datë 30 Qershor. Më pas Shoqëria ka kërkuar nëpërmjet e-Albanias verifikimet e raporteve të lëshuara dhe pas kësaj E.T nuk paraqiti më raporte, pavarësisht se nuk u paraqit më në punë pa dhënë shpjegime. Në komunikimet e bëra me të është përgjigjur me mesazh që për korrikun nuk ka raport dhe nuk është përgjigjur, nëse do të vinte në punë, thjesht nuk ka ardhur më.

Emaillet e dërguara në adresë të Administratorit.

Siç e kemi theksuar edhe në shkresën me argumentimet tona, sa herë E.T ka patur një pakënaqësi në lidhje me kërkesën e llogarisë nga Administratori apo urdhrat e punës apo edhe masat disiplinore, ajo ka dërguar email, ku thjesht shkruante atë çfarë ajo e kishte thënë edhe me gojë përpara Administratorit apo përfaqësueses së tij M.S, pra versionin e saj të gjërave dhe interpretimin e njëanshëm që ajo i jepte rrethanave që përshkruante. Këto emaille ishin thjesht tentativa për të lënë të shkruar versionin personal të E.T në lidhje me urdhrat e punës apo masat disiplinore, shpjegimet e të cilave ajo i kishte marrë nga ana e Shoqërisë gjatë diskutimeve që ajo kishte bërë në lidhje me këto çështje. Theksojmë se urdhrat e punës ishin në përputhje me detyrat funksionale të një menaxheri hoteli ku i kërkohej të rregullonte problematikën e krijuar me një pjesë të personelit të Hotelit, i cili protestonte kundër sjelljes së E.T si dhe pjesës tjetër, të punësuar nga E.T pas ardhjes së saj në Hotel, të cilët ishin në përkrahje të saj. Pra shkurt një situatë mjaft problematike për aktivitetin e hotelit ku personeli ishte ndarë në dy pjesë. Vetë E.T ka përmendur në emaillet e saj se ajo kishte marrë në punë disa persona dhe që punonjësit që ajo kishte gjetur në hotel nuk përmbushnin pritshmëritë e saj. Kjo gjë kishte krijuar dy grupe brenda stafit të hotelit duke e vënë në rrezik mbarëvajtjen e punëve.

Më tej masat disiplinore kundrejt E.T janë vetëm dy. E.T e ka pranuar vetë këtë shkelje të evidentuar. Edhe në lidhje me procedurat e vendosjes së masës, E.T ka qenë në dijeni të shkeljeve të pretenduara sepse ato i janë vënë në dukje gjatë takimeve me përfaqësuesen e Administratorit, ku edhe i është thënë që do të ishte objekt i masës disiplinore përkatëse. E.T ka patur mundësinë të përgjigjet dhe kundërpërgjigjet në lidhje me këtë. Edhe nëse ka ndonjë pretendim se masat i janë vënë në kundërshtim me Kodin e Punës nga ana procedurale (gjë që nuk është e vërtetë), kjo nuk është çështje që mund të ngrihet dhe trajtohet përballë Komisionerit kundra Diskriminimit për aq kohë sa këto procedura janë zbatuar në të njëjtën mënyrë për të gjithë punonjësit e tjerë të hotelit sa herë ka patur raste të masave disiplinore”.

Në kundërshtim të përgjigjes së Villa Pascuccit, subjekti ankues me e-mail-in datë 05.01.2024, ka dërguar parashtrimet e saj, në të cilën në mes të tjerash informoi se:

“Prezenca në hotel e bashkëshortes së Administratorit.

Ashtu siç deklarova gjatë seancën dëgjimore, prania e znj.B.B në fund të muajit Prill 2023 dhe fillim Maj 2023 nuk ka përbërë aspak problem për mua, madje e vlerësoja pafund që znj.B.B ingranohej në problematikat e hotelit dhe donte të kuptonte më tepër çfarë etapash pune ndërmerreshin për të organizuar dhe menaxhuar hotelin.

Në bazë të respektit dhe dëshirës për të bashkëpunuar me znj.B.B, nuk kundërshtoja çfarë ajo urdhëronte apo të mos i bindesha pasi nuk dëshiroja kurrsesi të krijoja konflikt në vendin e punës, të krijoja energji negative apo problematika me A.B, i cili ishte në dijeni të plotë të sugjerimeve dhe urdhrave që bashkëshortja e tij jepte dita ditës. Kam reaguar tepër vonë, në mes të muajit Maj 2023, ndaj këtyre sjelljeve diskriminuese dhe të qëllimshme, kur kuptova se kjo tolerance dhe ky mirëkuptim i imi po shfrytëzohej dhe po u jepte pronarëve mundësi për të më hequr nga puna padrejtësisht.

Në lidhje me përdorimin e makinës:

Urdhri që unë të dorëzoja makinën ishte mëse i qëllimshëm dhe tendencioz që të më pengohej ardhja në punë. Ishte e vetmja mënyrë për të më lidhur këmbët pasi që prej Majit 2023, i kam kërkuar ndihmë A.B për të më dhënë një opsion tjetër transporti për në Durrës, pasi më erdhi gojarisht kërkesa nga znj.M.S për të dorëzuar makinën dhe më pas urdhri i parë për të dorëzuar makinën. Nuk ka patur asnjë konfrontim nga ana ime, reagim të egër apo hezitim për të dorëzuar asetet e A.B, siç pretendohet në emailin që znj.M.S ka dërguar pasi nuk kisha këtë përjasje, e mbi të gjitha isha e dobët nga ana shëndetësore në ato momente.

Propozimi që mua të më merrte një shofer apo një prej punonjësve të Pascucci shpk, për të bërë rrugën nga Tirana drejt Durrësit dhe anasjelltas, ka ardhur vetëm pas datës 20 Qershor 2023.

Emaillet e dërguara në adresë të Administratorit.

Emaillet ishin shpresa ime e fundit për të patur një përgjigje zyrtare nga A.B për mbarëvajtjen e punës, për sjelljet e pahijshme të zonjës së tij, për shqetësimet, për lajmërimin për dorëheqje dhe dorëzimin e makinës. Nuk mora kurrë një reagim prej askujt, por tani e shoh që nuk përgjigjeshin si pasojë e trillimeve në mendjen e tyre se këto emaile do përdoreshin kundra tyre.

Përsa i përket kaosit dhe ndarjes së stafit në dy grupe nuk është e vërtetë. Stafit që unë kam punësuar që prej Dhjetorit 2022 është ende sot në punë pasi ishin të gjithë profesionistë. Kurrë nuk kam punësuar dikë pa aprovimin e A.B dhe znj.M.S e aq më pak të vendosja rrogë pa rënë dakord ata.

Masat disiplinore që pasuan janë tregues i qartë i planit që A.B po krijonte për të më hequr nga puna. Këto masa kanë ardhur papritur, pa më njoftuar, pa një proces, por me një telefonatë që A.B dhe znj.M.S po vinin në ambientet e hotelit dhe asgjë më tepër.

Debati i datës 20 Qershor midis E.T dhe Administratorit.

Kurrë nuk i kam kërkuar A.B që zonja e tij të mos shkelte në pronën e tyre familjare por vetëm i kam kërkuar ndihmë që znj.B.B të ndërpriste sjelljet shqetësuese/ngacmuese dhe provokimet që më bënte në orar të punës. Por si fillim i kërkoja të më jepte opsionet që kishte menduar për transportin tim nga Tirana në Durrës”.

Me shkresat nr. 189, datë 31.01.2024 dhe nr. 269, datë 08.02.2024, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi i është drejtuar Komisarariatit të Policisë Tiranë dhe Komisarariatit të Policisë Durrës, duke i kërkuar informacion lidhur me përfundimin e hetimit dhe vendimmarrjen për kallëzimin e bërë nga E.T në datë 21.06.2023.

Komisariati i Policisë Durrës me shkresën nr. 853/1, datë 29.02.2024, informoi se: “Nga Komisarati i Policisë Durrës me shkresë nr. 8874, datë 04.09.2023 kallëzimi i shtetases E.T ardhur nga Komisarati i Policisë nr. 2 Tiranë, është përcjellë në Prokurorinë pranë Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Durrës, e cila ka regjistruar materialin hetimor me nr. 3458, datë 06.09.2023, i cili është aktualisht në ndjekje nga Prokuroria”.

Me e-mail-in datë 20.03.2024, inspektori i çështjes ka kërkuar nga Shoqëria Villa Pascucci, informacion lidhur me emërimin e punonjësës/it që ka zëvendësuar ankuesen në pozicionin e drejtorit të hotelit.

Shoqëria Villa Pascucci me e-mail-in datë 21.03.2024, ka informuar se: “Që nga momenti i vetëlargimit të E.T, nuk kemi punësuar asnjë individ për atë pozicion. Është vetë Administratori A.B, i cili po kryen njëkohësisht edhe funksionin e drejtorit të hotelit. Ju bëj me dije se nuk kemi pasur asnjë ndryshim në strukturën e hotelit dhe vendi i drejtorit është vakant”.

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

Ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 1 sipërcituar dhe nenin 3/1, parashikojnë se: “*‘Diskriminim’ është çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen të pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi*”.

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

Komisioneri ka përmbushur kërkesat e parashikuara në Kodin e Procedurës Administrative, edhe sa i takon dhënies së ndihmës efektive, gjë e cila është përcaktuar në nenin 10, të tij: “*Organi publik siguron që të gjitha palët dhe persona të tjerë të përfshirë në procedurë të jenë në gjendje të ndjekin dhe të mbrojnë të drejtat dhe interesat e tyre 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*”.

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

Në Kreun II, të këtij ligji, parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 12/1/c, ku përcaktohet se: “*Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: ... c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës.*”, ndalon çdo lloj dallimi, kufizimi ose përjashtimi, bazuar në gjendjen arsimore, moshën dhe pamjen e jashtme, që i bëhet një punëmarrësi në gëzimin e të drejtës për punësim.

A. Lidhur me trajtimin e padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshëm.

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

Bazuar në deklaratimet e palëve, rezulton se E.T është ftuar nga drejtuesit e Shoqërisë Villa Pascucci shpk, për tu bërë pjesë e kësaj Shoqërie në pozicionin e Drejtorit të Hotelit Villa

Pascucci dhe mes palëve është lidhur kontrata individuale e punës me afat të pacaktuar, me datë 20.12.2022.

Është pranuar nga të dyja palët në këtë proces, (ankueses/punëmarrëses dhe Villa Pascucci shpk/punëdhënësit), se mes tyre ka patur mosmarrëveshje e kontradikta me natyrë pune, duke filluar që prej muajit maj, situatë e cila me kalimin e javëve deri në muajin qershor, ka ardhur duke u agravuar. Kështu, evidentohen disa momente kur mes palëve kanë lindur mosmarrëveshje e kundërshti lidhur me përmbushjen e detyrës nga ankuesja si drejtore e hotelit. Kështu kronologjikisht citojmë si më poshtë:

- Gjatë periudhës së dy javëve të fundit të muajit prill dhe dy javët e para të muajit maj, ankuesja pretendon se nga ana e bashkëshortes së administratorit të kompanisë ka pasur ndërhyrje në menaxhimin e stafit dhe drejtimin e punëve të hotelit, duke i vështirësuar detyrën e menaxhimit të hotelit dhe duke i prishur imazhin dhe autoritetin tek punonjësit.
- Ndërkohë që nga ana e Villa Pascucci shpk, pretendohet se gjatë ushtrimit të detyrave të ankueses u vu re një gjendje konfliktuale midis punonjësve të hotelit dhe kjo gjë bënte që situata në hotel të ishte problematike dhe kjo gjë ndikonte në reputacionin e hotelit dhe në cilësinë e shërbimeve të ofruara ndaj klientëve.
- Me shkresën datë 15.05.2023, ankueses i është dhënë masa disiplinore “Vërejtje me shkrim”, me arsyen për moszbatim të detyrave.
- Me shkresën datë 29.05.2023, ankueses i është dhënë masa disiplinore “Vërejtje me paralajmërim për zgjidhje kontrate”, me arsyen për mosparaqitje në punë në orarin zyrtar dhe i është tërhequr vëmendja për mos ekzekutim të pagesës VMAR.
- Ankuesja nga data 02.06.2023 deri në datë 16.06.2023 ka qenë me raport mjekësor.
- Në datë 20.06.2023, mes ankueses dhe Administratorit, A.B është zhvilluar një bisedë e tensionuar, me grindje, ofendime dhe tone të larta.
- Ankuesja në datë 21.06.2023, ka bërë kallëzim penal në Komisarriatin e Policisë Tiranë, kundër A.B për shkak të ngjarjes së ndodhur në datë 20.06.2023.
- Ankuesja nga data 21.06.2023 deri në datë 30.06.2023 ka qenë e pajisur me raport mjekësor dhe pas kësaj datë nuk është paraqitur më në punë, duke bërë dhe ndërprerjen e marrëdhënieve të punës.

Ankuesja kundërshton arsyet e dhënies së masave disiplinore dhe pretendon se e gjithë situata në punë ka ndodhur për shkak të gjendjes arsimore, moshës dhe pamjes së jashtme, duke shpjeguar se që nga fillimi i marrëdhënieve të punës ka zbatuar me korrektësi dhe profesionalizëm, të gjitha detyrat e ngarkuara për drejtimin e hotelit.

Në këtë kontekst, sqarimi i fakteve dhe rrethanave në të cilat është marrë vendimi i punëdhënësit për dhënien e masave disiplinore ndaj ankueses, i shërben qëllimit për të gjykuar mbi vërtetësinë e motivacionit të masave disiplinore të deklaruara nga punëdhënësi, si dhe ligjshmërinë e këtij veprimi.

Evidentohet se deri në datë 15.05.2023, mes palëve nuk ka një komunikim shkresor, me e-mail apo me mesazhe, lidhur me problematikën objekt shqyrtimi. Gjithashtu, nga ankuesja nuk u vendos në dispozicion të Komisionerit asnjë provë në të cilën të vërtetohen pretendimet e saj, kundër bashkëshortes së administratorit të kompanisë. Të gjitha pretendimet e ankueses janë të karakterit deklarativ dhe të pambështetura në fakte dhe prova.

Komisioneri vlerëson se, marrëdhëniet kontraktuale ndërmjet punëdhënësit/Villa Pascucci shpk dhe punëmarrësit/ankueses, i nënshtrohen përcaktimeve të akteve ligjore dhe nënligjore që normojnë këtë marrëdhënie. Në këtë kontekst, Komisioneri ka analizuar bazën ligjore në të cilën është mbështetur punëdhënësi, kur ka justifikuar dhënien e masave disiplinore me subjektin ankues.

Në Kreun III, neni 17 të Rregullores së Brendshme të Hotel Villa Pascucci, parashikohet struktura dhe organizimi i kompanisë, në të cilën përcaktohet se:

“17.1 Kompania, për të përmbushur qëllimin e objektit të veprimtarisë, organizon oktivitetin e saj në bazë të strukturës së brendshme të ndarë në sektorë.

17.2 Kompania ka një Administrator të vetëm. Kompetencat e Administratorit rregullohen me Ligjin mbi Shoqëritë Tregtare dhe nuk kanë kufizim. Drejtori i Përgjithshëm, i cili ka varësi direkte nga Administratori, organizon, menaxhon, orienton dhe ka në varësi të tij strukturën organizative të përbërë nga: 1. Drejtori i Përgjithshëm. 2. Drejtori i Aseteve. 3. Drejtori i Hotelit. 4. Sektori i Financës. 5..... 6..... 7....., etj.

17.3 Të gjithë sektorët organizohen, menaxhohen dhe i përgjigjen Drejtorit të Përgjithshëm dhe/ose Administratorit të Kompanisë”.

Ndërsa në Kreun III, neni 18 të Rregullores sipërcituar, parashikohen Detyrat e Drejtorit të Hotelit, në të cilin përcaktohet se:

“20.1 Drejtori i hotelit koordinon, organizon, menaxhon, mbulon dhe kontrollon të gjithë aktivitetin e Hotelit dhe sektorëve të tij. Kujdeset që shërbimi i ofruar tek klientët, të cilët mund të jenë persona fizik, persona juridik (subjekte të mëdha), familje apo edhe individë/persona, të përmbushet konform standardeve të ofruara nga hoteli, në kohë dhe me cilësi të lartë, në përputhje të plotë me kërkesat e klientit. Ai organizon dhe koordinon bashkëveprimin midis përgjegjësve të sektorëve, punonjësve në varësi dhe i siguron klientëve të hotelit shërbim cilësor. Ai mban kontakte me klientët dhe herë pas here komunikon me ta për të kuptuar nëse shërbimi i ofruar nga kompania dhe stafi i tij në varësi, ka përmbushur pritshmëritë dhe kërkesat e klientit.

20.2 Koordinon me Drejtorin e Aseteve, Drejtorin e Përgjithshëm dhe/ose Administratorin për çdo problematikë të Hotelit, që ai menaxhon. U propozon atyre paketa, kombinime shërbimesh, apo oferta promicionale, kërkesa për investime, që ndikojnë në rritjen e shitjeve të shërbimeve të ofruara nga hoteli dhe merr gjithmonë miratim për propozimet e tij.

20.3 Drejtori i hotelit bashkëpunon ngushtë me Departamentin e Financës, pranë kompanisë Ad Pascucci Caffè, nga i cili jep dhe merr informacione në lidhje me ecurinë e hotelit.

20.4 Drejtori i hotelit merret dhe me rekrutimin e punonjësve në kompani, si dhe ndjek të gjitha procedurat ligjore për pushimin, largimin, apo ndërprerjen e marrëdhënieve të punës së punonjësve me kompaninë, Gjithashtu ndjek procedurat për ngritje apo ulje në detyrë të personelit. Gjithsesi, për çdo rast rekrutimi, largimi, ngritje apo ulje në detyrë të personelit, ai merr miratim nga DP dhe/apo nga Administratori. Kujdeset për trajnimet dhe kualifikimet e tyre. Merr masa që të zbatohet Kodi i Punës për çdo punonjës, duke garantuar respektimin e të drejtave të secilit prej tyre, në zbatim të ligjit.

20.5 Drejtori i hotelit përgjigjet direkt tek Drejtori i Aseteve, Drejtori i Përgjithshëm dhe/ose Administratori.

Nga aktet e administruara gjatë procedurës së shqyrtimit të ankesës rezultoi se me shkresën datë 15.05.2023, Villa Pascucci shpk ka dhënë masën disiplinore “Vërejtje me shkrim” për E.T. Në shkresë citohet se: “Ju jepet kjo masë disiplinore, për moszbatim të detyrave tuaja, pasi ju keni treguar mungesë të kontrollit të stafit, lidhur me proceset ditore të punës. Është detyra e juaja, të koordinoni dhe të menaxhoni stafin në varësi, duke mos krijuar situata të cilat pengojnë vijueshmërinë e procesit ditor të punës. Ngarkoheni të zbatoni me përpikmëri detyrat tuaja, duke i ushtruar ato në mënyrë të përgjegjshme, dhe me korrektësi, dhe shmangur çdo situatë problematike, e cila mund të bëhet objekt dhe të jetë pengesë për aktivitetin tregtar të punëdhënësit”.

Referuar deklarimit të palëve, rezulton se ankuesja ka firmosur dhe ka marrë dijeni për masën disiplinore.

Referuar deklarimit të palëve⁷, rezulton se në datë 19.05.2023, është zhvilluar një takim mes ankueses dhe drejtores M.S, në të cilën ankuesja pretendon se i është kërkuar dorëheqja, ndërsa M.S deklaroi se ankuesja është keqkuptuar, pasi nuk i ka kërkuar dorëheqjen. Lidhur me këtë pretendim rezulton se nuk ka fakte dhe prova për ta vërtetuar nëse ka pasur apo jo kërkesë për dorëheqje.

Me shkresën datë 29.05.2023, Villa Pascucci shpk ka dhënë masën disiplinore “Vërejtje me paralajmërim për zgjidhje të kontratës”. Në shkresë citohet se: “Ju jepet kjo masë disiplinore, për mosparaqitje në punë në orarin zyrtar, duke krijuar situata që pengojnë procese ditore pune nga vonesa juaj. Gjithashtu ju tërhiqet vëmendja për mos ekzekutim të pagesës VMAR lidhur me faturën e shërbimit, referuar kërkesës tuaj datë 09.05.2023 për instalimin, konfigurimin dhe vendosjen e sistemit të ri të amplifikatorëve, kërkesë kjo e firmosur nga administratori, për të cilën ju nuk e keni ekzekutuar si pagesë, duke e zgjatur në

⁷ Referuar deklarimit të palëve gjatë seancës dëgjimore datë 19.12.2023.

kohë, referuar email-it të Eurolektra datë 18 maj 2023, e cila ju kujton se janë në pritje të likuidimit të faturës, dhe likuidimi është bërë me datë 19.05.2023.

Ju bëhet me dije të merrni masa nga ana juaj dhe të zbatoni me korrektësi detyrat për të cilat jeni e ngarkuar të zbatoni, duke evituar çdo situatë apo problematikë që vjen si pasojë e moskorrektësisë apo gjetjes së zgjidhjeve, ku ju si drejtor hoteli e keni kompetencë për të vepruar duke mos lënë hapësira për keqkuptime dhe interpretime të situatave, të cilat mund të bëhen shkak për pengesë të aktivitetit të kompanisë”.

Referuar deklaramit të palëve, rezulton se ankuesja ka marrë dijëni për masën disiplinore, pasi në shkresë ka shkruar se: *“Nuk jam dakord”.*

Me shkresën datë 30.05.2023 *“Urdhër pune”*, Administratori i Villa Pascucci shpk ka ngarkuar ankuesen që të zbatojë detyrat si më poshtë:

1. Ngarkoheni si drejtor hoteli të merrni masa urgjente për rregullimin dhe ndreqjen e situatës që lidhet me shërbimet në hotel duke rritur nivelin e performancës të secilit sektor, duke shmangur, zgjidhur çdo problematikë të mundshme që mund të bëhet pengesë e aktivitetit tregtar të kompanisë. Gjithashtu përdorimi i makinës së hotelit do të jetë vetëm për qëllime pune, pra për klientët e hotelit apo nevojat e hotelit.
2. Afati i përmbushjes së këtyre masave dhe detyrave është 1 muaj.
3. 4.....

Ankuesja ka marrë dijëni për shkresën dhe ka shkruar se: *“Nuk jam dakord. Pika 1 e makinës e paqartë”.*

Në datë 31.05.2023, mes palëve është mbajtur një procesverbal, në të cilin ankuesja pas përfundimit të punës duhet të dorëzonte automjetin e punës, e cila nisur nga data 31.05.2023 do të përdorej vetëm për qëllime pune.

Në vijim të komunikimeve të mësipërme të Villa Pascucci-t, ankuesja me e-mail-in datë 31.05.2023, drejtuar Administratorit A.B, për herë të parë ka shpjeguar detyrat e realizuara nga ana e saj që nga fillimi i punës në detyrën si drejtore dhe ka kundërshtuar masat disiplinore dhe heqjen e të drejtës për përdorimin e makinës.

Më pas ankuesja ka qenë e pajisur me raport mjekësor dhe nuk ka dalë në punë në datat si më poshtë: 02.06.2023 deri 04.06.2023; datë 05.06.2023 deri 06.06.2023; datë 09.06.2023 deri 15.06.2023; dhe datë 21.06.2023 deri në datë 30.06.2023.

Me shkresën datë 03.06.2023 *“Urdhër pune”*, Administratori i Villa Pascucci shpk në mes të tjerash në pikën 7 ka urdhëruar si vijon: *“7. Më konkretisht, duke nisur nga dita e sotme datë 3 qershor, punonjësja E.T me pozicion drejtor i hotelit, urdhërohet që:*

- *Makina me targë AAxxxAA do të përdoret për qëllime të aktivitetit të punës së hotelit dhe shërbimeve të tij dhe jo jashtë këtij aktiviteti si dhe për qëllimin e pritjes apo përcjelljes së klientëve si dhe shoqërimit të tyre;*
- *Makina do të qëndrojë në ambientet e hotelit kur nuk përdoret për qëllime të aktivitetit të mësipërm;*
- *Të marri masa për kthimin e makinës në ambientet e hotelit brenda ditës në datën e këtij urdhëri dhe/ose të dorëzojë çelësat e makinës tek personi i autorizuar nga administratori i cili do të bëjë dorëzimin e makinës në ambientet e hotelit”.*

Ankuesja me e-mail-in datë 16.06.2023, drejtuar Administratorit A.B, në mes të tjerash i ka kërkuar se si do zgjidhet situata e transportit të saj nga Tirana në Durrës.

Drejtorja znj.M.S me komunikimin me mesazh me ankuesen, me datë 16.06.2023, ka komunikuar lidhur me paraqitjen në punë të E.T për ditën e nesërme. Në këtë komunikim znj.M.S ka koordinuar me ankuesen transportin për ditën e nesërme, duke i shkruar si vijon: *“Në çfarë ore je gati nesër në mëngjes të sjell makinën të të marrë”.*

Gjithashtu dhe me komunikimin me mesazh me datë 27.06.2023, mes Villa Pascucci shpk dhe ankueses është shkëmbyer mesazhi si vijon: *“Me porosi të Administratorit, të shkruaj për të pyetur në lidhje me mungesën e këtyre ditëve në punë. Jemi në vrullin e sezonit dhe hoteli ka punë. Të lutem më thuaj kur do vish dhe nëse do vish që të organizojmë shoferin për të të marrë dhe dërguar në shtëpi”.*

Lidhur me dhënien e masave disiplinore ndaj ankueses nga ana e Administratorit të Villa Pascucci shpk, Komisioneri, vlerëson se marrja e këtyre masave është e pabazuar dhe e padrejtë, për arsyet e poshtëcituar:

- Nuk është depozituar asnjë provë shkresore që të vërtetojë se ndaj ankueses është zbatuar procedura ligjore lidhur me njoftimin e masës, të drejtën për t’u njohur me pretendimet e provat e depozituara kundër saj, për t’u dëgjuar, mbrojtur e paraqitur prapësimet e provat në mbrojtje të vetes.
- Lidhur me mungesën e kontrollit të stafit dhe mosparaqitjen në punë në orarin zyrtar, nuk evidentohet që punëdhënësi të ketë ndërmarrë ndonjë hap për provueshmërinë e këtyre shkeljeve përpara Komisionerit.
- Nga provat e sjella nga Villa Pascucci shpk, nuk rezultojnë të jetë provuar, moszbatimi i detyrave dhe krijimi i situatave që kanë penguar proceset e punës nga ana e ankueses, që janë konsideruar prej tyre që mund të përbënin pengesë për aktivitetin tregtar të kompanisë.
- Nga deklaratimet dhe provat e sjella nga palët, Komisioneri nuk është në gjendje të vlerësojë nëse ekzekutimi i pagesës VMAR ishte përgjegjësi e E.T apo ndonjë punonjësi tjetër, pasi procedura për ekzekutimin e pagesës në një kompani private është specifike, për më tepër që Komisioneri nuk disponon një dokumentacion standard, në të cilin të përshkruhet procedura e kryerjes së këtyre pagesave.

Komisioneri në mungesë edhe të provave e fakteve apo indicieve të tjera, ka krijuar dyshime të arsyeshme dhe bindje të brendshme lidhur me masat disiplinore të dhëna nga punëdhënësi, mbështetur në motivacionet e cituara më sipër.

Kodi i Punës dhe Kontrata Individuale e Punës, të cilat në kuptim të përcaktimit të detyrimeve dhe gëzimit të të drejtave ndërmjet palëve kontraktuale kanë fuqinë e ligjit, kanë përcaktuar në mënyrë të detajuar rastet se kur jepen masat disiplinore dhe procedurën që duhet ndjekur e zbatuar për dhënien e tyre.

Referuar dokumentacionit të vënë në dispozicion nga palët, rezulton se mes palëve, në datë 20.12.2022 është nënshkruar Kontrata individuale e punës me afat të pacaktuar. Në nenin 18 të kësaj kontrate janë parashikuar masat disiplinore, si më poshtë:

18.2 Masat disiplinore sipas rasteve, janë si më poshtë:

- Cilësimin si shkaktim me faj i pamundësisë së kryerjes së punës nga ana e Punëmarrësit duke mos e pranuar në punë ose duke vendosur largimin ditor të tij nga aktiviteti i punës në rastet kur pa shkaqe të justifikuar nuk respektohet orari i punës, rregullorja e brendshme apo kushtet e kësaj kontrate dhe duke bërë zbritjen nga paga për ditët e munguar/larguar nga puna;
- Vërejtje me shkrim ose me gojë;
- Vërejtje me shkrim dhe ulje në pozicion/detyrë;
- Vërejtje me paralajmërim për zgjidhje të kontratës së punës.

Në kontratën e sipërcituar nuk është parashikuar, procedura që duhet ndjekur për dhënien e masave disiplinore. Në këtë kontekst, Komisioneri vëren se, në mungesë të parashikimit të procedurës së dhënies së masave disiplinore, do t'i referohet parashikimeve ligjore të Kodit të Punës.

Neni 37, i Kodit të Punës “*Masa disiplinore*”, ka specifikuar se: “*Masat disiplinore parashikohen kryesisht në kontratën kolektive të punës. Në çdo rast kontrata individuale duhet t'i referohet akteve përkatëse, lidhur me masat disiplinore. Procedura e shqyrtimit të masës disiplinore nga punëdhënësi duhet të garantojë të drejtën e punëmarrësit për t'u dëgjuar, mbrojtur, parashtruar fakte dhe prova, brenda një afati të arsyeshëm*”.

Parashikimi ligjor i sipërcituar është shkelur e keqzbatuar në këtë rast nga punëdhënësi lidhur me dhënien e masave disiplinore “*Vërejtje me shkrim*” dhe “*Vërejtje me paralajmërim për zgjidhje të kontratës*” për ankuesen, pasi, asaj nuk i është garantuar e drejta për t'u njohur e vënë në dijeni me faktin se ndaj saj ishte iniciuar një ecuri disiplinore, e drejta për t'u dëgjuar, mbrojtur, parashtruar fakte dhe prova në favorin e saj. Referuar dokumentacionit të dorëzuar, ankuesja ka marrë dijeni për masat disiplinore, pasi i është dorëzuar shkresa.

Dhënia e masave disiplinore është pjesë e mjeteve ligjore për mbrojtjen e punëdhënësit, në rastet kur punëmarrësi nuk i respekton rregullat dhe normat kontraktore dhe ligjore. Masat disiplinore

duhet të jepen duke respektuar parimin e proporcionalitetit, që parashikon se për një shkelje të lehtë, duhet të jepet masë disiplinore e lehtë e më tej duke u përshkallëzuar. Masa disiplinore duhet të dokumentohet, të materializohet dhe t'i bëhet me dije punëmarrësit në kohën kur jepet, sepse ai ka të drejtën e ankimit ndaj masës, si dhe për faktin se masat disiplinore më të lehta parashkruhen me kalimin e afateve të caktuara ligjore.

Në rast se do të kishte ndjekur e respektuar një procedurë të tillë, Villa Pascucci shpk, duhet të kishte patur në konsideratë zbatimin e parimit të kontradiktoritetit, si një garanci që punëmarrësit duhet t'i ish in krijuar mundësitë për t'u mbrojtur efektivisht për kundërshtimin e masës së dhënë ndaj saj.

Shkelja e këtij parimi përbën shkelje të së drejtës themelore për një proces të rregullt ligjor, garantuar nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë dhe Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut, qëndrim ky i konsoliduar tashmë në jurisprudencën e Gjykatës Kushtetuese dhe GJEDNJ.

Gjykata Kushtetuese, në vendimin nr. 69 dt.16.10.2000 të saj, ka mbajtur qëndrimin se: *“Parimi i kontradiktoritetit lidhet e me të drejtën e palëve për t'u dëgjuar, për t'i bërë të njohur njëra tjetrës mjetet dhe faktet mbi te cilat i mbështesin të gjitha pretendimet e tyre, provat e grumbulluara, referencën e saktë ligjore”*.

Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm, nga ana e punëdhënësit, lidhur me dhënien e masave disiplinore *“Vërejtje me shkrim”*, me datë 15.05.2023, me arsyen për moszbatim të detyrave dhe *“Vërejtje me paralajmërim për zgjidhje të kontratës”*, me datë 29.05.2023, me arsyen për mosparaqitje në punë në orarin zyrtar.

Lidhur me këto masa disiplinore, Komisioneri ka vlerësuar këto momente përsa i takon:

Së pari, shkeljes së garancisë ligjore të ankueses lidhur me zhvillimin e një procesi të rregullt e të drejtë lidhur me inicimin e ecurisë disiplinore kundrejt saj, duke i mohuar të drejtën për t'u njohur, dëgjuar, mbrojtur efektivisht, si palë e cënuar në këtë proces, pasi e gjithë procedura se si është arritur në dhënien e këtyre masave disiplinore nuk është e dokumentuar.

Së dyti, motivacioni dhe shkeljet e pretenduara nga Villa Pascucci shpk, të cilat kanë shërbyer si shkak për dhënien e këtyre masave disiplinore janë të padokumentuara dhe janë dhënë në një moment kur mes palëve kishin filluar mosmarrëveshjet/ndërhyrjet, lidhur me përdorimin e makinës së punës dhe menaxhimin e stafit dhe hotelit⁸.

Për sa më sipër, Komisioneri gjykon se, pa marrë në konsideratë faktin nëse pretendimet e punëdhënësit kundrejt ankueses qëndrojnë apo jo, shkelja e procedurës për dhënien e masave

⁸ Gjatë periudhës së marrëdhënieve të punës mes palëve, rezultojnë vetëm dy urdhra pune me shkrim, me datë 30.05.2023 dhe 03.06.2023.

disiplinore ndaj saj, ka cënuar rëndë të drejtat e saj si punëmarrëse për një proces të rregullt, të drejtë e ligjor.

Në përfundim, bazuar në analizimin e veprimeve të Villa Pascucci shpk, kundrejt punonjësës E.T, procedurës dhe motivacionit tek e cila janë referuar masat disiplinore kundrejt saj, Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm, nga ana e punëdhënësit.

- *Lidhur me pretendimin e ankueses për pamundësimin e paraqitjes së saj në punë duke i hequr përdorimin e makinës.*

Referuar dokumentacionit të dorëzuar nga palët, Komisioneri vlerëson se:

Në nenin 12.1 të Kontratës individuale të punës të nënshkruar mes palëve, përcaktohet se:

“12.1 Punëmarrësi në rastin kur ka në përdorim automjetin në pronësi të punëdhënësit, duhet ta përdorë atë vetëm për kryerjen e aktivitetit të punës si dhe do të tregojë përgjegjësinë dhe kujdesin maksimal për të mënjeluar çdo dëmtim, që mund të pësojë automjeti. Punëmarrësi do të kujdeset për automjetin gjatë gjithë kohës në të cilën ai e ka në përdorim ose në dorëzim me qëllim që të shmangen plotësisht rastet e dëmtimit ose të vjedhjes/humbjes së automjetit. Punëmarrësi do të jetë përgjegjës dhe do të përballojë kostot e dëmtimeve apo të vjedhjes/humbjes së automjetit”.

Referuar kronologjisë së përdorimit të automjetit të Villa Pascucci shpk nga ana e ankueses rezulton se:

Villa Pascucci shpk për periudhën kur ka filluar punë ankuesja (nga data 20.12.2022 deri në datë 18.01.2023), ka kompensuar shpenzimet e përdorimit të makinës së ankueses⁹.

Pas kësaj periudhe, deri në datë 03.06.2023, ankuesja ka përdorur automjetin e vënë në dispozicion nga Villa Pascucci shpk. Në periudhën nga data 02.06.2023 deri në datë 16.06.2023, ankuesja ka qenë me raport mjekësor dhe nuk është paraqitur në punë.

Drejtorja M.S me komunikimin me mesazh me ankuesen, me datë 16.06.2023, ka komunikuar lidhur me paraqitjen në punë të E.T për ditën e nesërme. Në këtë komunikim M.S ka koordinuar me ankuesen transportin për ditën e nesërme, duke i shkruar si vijon: *“Në çfarë ore je gati nesër në mëngjes të sjell makinën të të marrë”*. Gjithashtu dhe me komunikimin me mesazh me datë 27.06.2023, mes Villa Pascucci dhe ankueses është shkëmbyer mesazhi si vijon: *“Me porosi të Administratorit, të shkruaj për të pyetur në lidhje me mungesën e këtyre ditëve në punë. Jemi në vrullin e sezonit dhe hoteli ka punë. Të lutem më thuaj kur do vish dhe nëse do vish që të organizojmë shoferin për të të marrë dhe dërguar në shtëpi”*.

⁹ Referuar Mandat pagesës, nr. 170, datë 18.01.2023 të Villa Pascucci.

Ankuesja nga data 21.06.2023 deri në datë 30.06.2023 ka qenë me raport mjekësor dhe pas kësaj date nuk është paraqitur më në punë.

Referuar në sa më sipër, rezulton se Villa Pascucci shpk i ka siguruar/ofruar ankueses transportin drejt vendit të punës, fillimisht duke i rimbursuar shpenzimet, më pas duke i ofruar përdorimin e automjetit të kompanisë dhe në muajin qershor duke i siguruar transportin drejt hotelit, me shofer me automjetin e kompanisë.

B. Shkaku i mbrojtur.

Mbështetur në nenin 2¹⁰, të ligjit nr. 10221, datë 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. Ky ligj, 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 Gjendja arsimore.

Ankuesja ka pretenduar diskriminim për shkak të “gjendjes arsimore” duke referuar tek ky shkak faktin se Administratori A.B dhe bashkëshortja e tij, i përmendnin se ishte e paafte dhe e paarsimuar. Referuar dokumentacionit rezulton se E.T është e diplomuar me Bachelor of Arts, në Webster Viena Private University, në programin “Management”, dhe Master of Science në The University of Westminster, në programin “Project management”.

Në lidhje me pretendimin e ankueses për diskriminim për shkak të “gjendjes arsimore”, Komisioneri vlerëson se punëdhënësi ka qenë në dijeni të arsimimit të E.T që kur është kryer intervista dhe është lidhur kontrata e punës mes palëve.

Ankuesja nuk arriti të faktojë se kush ishte veçantia e arsimimit të saj dhe si gjendja e saj arsimore ka ndikuar në marrëdhënien e punësimit të ankueses.

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

Në këtë kuptim, Komisioneri vlerëson se ky shkak i pretenduar nga ankuesja nuk është i bazuar dhe nuk mund të pranohet.

B/2 Moshë.

Ankuesja ka pretenduar diskriminim për shkak të “*moshës*” duke referuar tek ky shkak faktin se bashkëshortja e Administratorit të kompanisë i përmendte se ishte e re dhe e papërgatitur për të bërë punën.

Në lidhje me pretendimin e ankueses për diskriminim për shkak të “*moshës*”, Komisioneri vlerëson se “*mosha*” konsiderohet si një shkak i mbrojtur, pasi parashikohet në bazën ligjore të sipërpërmendur, ankuesja ka lindur në datë 14.11.1993 dhe në periudhën kur ka ndodhur ngjarja ka qenë 30 vjeç.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson të provuar shkakun e pretenduar të diskriminimit, nga ana e subjektit ankues, atë të “*moshës*”.

B/3 Pamja e jashtme.

Ankuesja ka pretenduar diskriminim për shkak të “*pamjes së jashtme*” duke referuar tek ky shkak faktin se bashkëshortja e Administratorit të kompanisë shfaqte shenja xhelozie dhe përçmimi.

Në lidhje me pretendimin e ankueses për diskriminim për shkak të “*pamjes së jashtme*”, Komisioneri vlerëson se “*pamja e jashtme*” duhet të lidhet me një karakteristikë specifike dhe të shpjgueshme të ankueses. Ankuesja nuk arriti të provojë se kush ishte veçantia në pamjen e saj dhe si kjo ka ndikuar në marrëdhënien e punësimit të ankueses.

Në këtë kuptim, Komisioneri vlerëson se ky shkak i pretenduar nga ankuesja nuk është i bazuar dhe nuk mund të pranohet.

B/4 Çdo shkak tjetër.

Ankuesja pretendon diskriminim edhe në kuadër të termit “*çdo shkak tjetër*”, por nuk ka identifikuar shkakun apo karakteristikën që sipas saj duhet të gëzojë mbrojtje nga diskriminimi, në kuadër të këtij parashikimi ligjor dhe në këtë kuptim, ky shkak i pretenduar nga ankuesja nuk është i bazuar.

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

Komisioneri ka shqyrtuar dhe analizuar faktin, nëse subjekti ankues, është trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme nga ana e punëdhënësit, bazuar në shkakun që posedon ankuesja, atë të “*moshës*”.

Çështjet e diskriminimit kërkojnë që të vërtetohet nëse ekziston një përligje 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.¹¹

Gjykata Kushtetuese¹², ka mbajtur qëndrimin se: “*E drejta për punë, që garanton neni 49/1 i Kushtetutës, përfshin zgjedhjen e profesionit, vendin e punës dhe sistemin e kualifikimit profesional me qëllim sigurimin e mjeteve të jetesës në mënyrë të ligjshme. Zgjedhja e profesionit, siç parashikohet nga dispozita kushtetuese, përbën një të drejtë të individit në kuptimin, që ai i përkushtohet një veprimtarie për të siguruar mjetet e jetesës.*

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

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

Përcaktimi që neni 49 i Kushtetutës i bën të drejtës për punë duhet të merret në kuptim të dyfishtë. Ajo përbën një detyrim pozitiv që kërkon angazhimin shtetëror për të krijuar kushte të përshtatshme për realizimin e një të drejte të tillë, por edhe detyrim negativ, i cili kërkon mosndërhyrjen e shtetit për të cenuar këtë të drejtë”.

Në rastin në fjalë, Komisioneri konsideron se kemi të bëjmë me një marrëdhënie pune midis Kompanisë Villa Pascucci 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*

¹¹ Livio Paladini, “Diritto Costituzionale”, CEDAM, Padova, 1991, fq. 166-175.

¹² Vendimi nr. 20, datë 11.07.2006, i GJK.

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 ligjor¹³.

Sipas nenit 116 të Kushtetutës, marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara me ligj, në hierarkinë e normave juridike renditen menjëherë pas Kushtetutës. Për pasojë, ato zënë një vend të rëndësishëm në të drejtën e brendshme e bëhen të detyrueshme për t’u zbatuar për çdo shtet, për të gjithë organet shtetërore.

Shqipëria ka nënshkruar e ratifikuar disa akte ndërkombëtare, që në thelb kanë të bëjnë me trajtimin e barabartë, mosdiskriminimin, mbrojtjen dhe respektimin e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut në përgjithësi, ndër të cilat është edhe Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut, e cila jo vetëm që është pjesë e e legjislacionit të brendshëm të Republikës së Shqipërisë, por zë një vend të veçantë brenda tij. Konventa njih dhe parashikon kufizime të përgjithshme dhe kufizime specifike për të drejta të veçanta.

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

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

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

¹³Citojmë këtu, Vendimet e Gjykatës Kushtetuese me: nr. 2, datë 03.02.2010, nr.1, datë 12.01.2011; nr. 23, datë 08.06.2011.

“Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore¹⁴”, 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 Punës¹⁵ “Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit”, përcakton parimin e barazisë së mundësive dhe të trajtimit në fushën e punësimit dhe të profesionit për të gjithë individët, pa asnjë lloj diskriminimi.

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

*Karta Sociale Europiane*¹⁶ 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 punësim¹⁷.

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 arsyeshme¹⁸.

Sipas nenit 3, pika 1 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, diskriminimi përkufizohet 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 nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi.

¹⁴ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

¹⁵ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

¹⁶ Ratifikuar me ligjin nr. 8960, date 24.10.2002.

¹⁷ Shih: *Sidabras dhe Dëiautas kundër Lituanisë*, prg 30.

¹⁸ 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 ose grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, ose një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji*.

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 objektivist 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 mblledhë 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. KEDS¹⁹ gjithashtu ka pranuar që në çështjet e diskriminimit, barra e provës nuk duhet të varet plotësisht nga ankuesi, por duhet të jetë objekt i një rregullimi të posaçëm. Bazuar në nenin 9/10 të Kodit të Punës, barra e provës në çështjet e diskriminimit është objekt i një rregullimi të posaçëm.

Kështu, në nenin 9, pika 10, të Kodit të Punës, parashikohet se: “*Në të gjitha procedurat e ankimit, që ndiqen sipas pikës 9, të këtij neni, nëse ankuesi ose paditësi paraqet fakte nga të cilat mund të pretendohet se është diskriminuar në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, personi ndaj të cilit paraqitet ankesa ose i padituri detyrohet të provojë se nuk është shkelur parimi i trajtimit të barabartë*”.

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

Në aspektin procedural, si fillim pala ankuese duhet të provojë se, i vetmi shpjegim i arsyeshëm për trajtimin e diferencuar është shkaku i mbrojtur nga diskriminimi dhe në kushtet kur arrihet ky

¹⁹ Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

nivel provueshmërie barra e provës për të provuar të kundërtën, që veprimet nuk përbëjnë diskriminim i bie palës tjetër. Pra, nëse faktet e prezantuara nga ankuesi duken të besueshme dhe në përputhje me provat në dispozicion, GJEDNJ në praktikën e vet i ka pranuar ato si të provuara, përveçse kur pala tjetër kundër së cilës paraqitet ankesa paraqet një shpjegim alternativ bindës.

GJEDNJ-ja pranon si fakte ato vlerësime “...të mbështetura nga vlerësimi i lirë i të gjitha provave.....provat mund të vijnë nga bashkëekzistenca e deduksioneve/prezumimeve mjaftueshmërisht të forta, të qarta dhe të përputhshme apo nga prezumime faktesh të pa kundërshtuara. Për më tepër niveli i bindjes i nevojshëm për arritjen e një konkluzioni të veçantë dhe lidhur me këtë, shpërndarja e barrës së provës, janë të lidhura ngushtësisht me veçoritë e fakteve, natyrën e pretendimit të bërë dhe me të drejtat e pretenduara²⁰”.

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 Villa Pascucci, që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njëren nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjës për diskriminimin.²¹

Sa i takon rastit në fjalë, KMD bazuar në shqyrtimin e fakteve dhe provave të ankueses, si dhe ato që dolën nga procedura e shqyrtimit të ankesës ka arritur në përfundimin që kemi të bëjmë me një trajtim të padrejtë dhe të pafavorshëm të saj, nga ana e Villa Pascucci shpk. Njëkohësisht, sa më sipër, rezultoi e provuar dhe mosha e ankueses.

Por, Komisioneri vlerëson se, pavarësisht konstatimit të këtij fakti, ankuesja nuk arriti të provojë se shkakun e pretenduar prej saj, ka shërbyer si shkak për të cilin ajo është diskriminuar nga ana e punëdhënësit.

Lidhur me shkakun e pretenduar nga ankuesja, Komisioneri vlerëson se në pamje të parë “mosha” është shkak i mbrojtur nga ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, por

²⁰ GJEDNJ *Nachova dhe të tjerët v. Bullgarisë* [GC] (Nr. 43577/98 dhe 43579/98), 6.07.2005, para. 147. GJEDNJ, *Timishev v. Ruisë* (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.

²¹ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

referuar rrethanave, kontekstit të zhvillimit të ngjarjeve, fakteve dhe provave të sjella nga palët, vlerësohet se shkak i pretenduar nga E.T, është shkak që në përgjithësi mbartet nga të gjithë, pasi të gjithë njerëzit kanë një moshë të caktuar. Ankuesja nuk arriti të argumentojë se si mosha e saj, ka ndikuar në marrëdhëniet e saj të punësimit dhe të jetë bërë shkak për diskriminimin e saj nga punëdhënësi.

Gjithashtu, në analizë të informacionit dhe deklarimeve të bëra gjatë seancës dëgjimore, rezulton se ankuesja si punonjëse e Kompanisë Vodafon ka pasur kontakte dhe njohje me Drejtoreshen e Përgjithshme të Villa Pascucci shpk, znj.M.S e cila i ka propozuar që të bëhej pjesë e Villa Pascucci shpk dhe pas intervistës me Administratorin A.B i është ofruar pozicioni i drejtores së hotelit Villa Pascucci.

Pra, rezulton se drejtuesit e Villa Pascucci shpk kanë qenë në dijeni të moshës të E.T, që në momentin e parë kur janë prezantuar me të dhe më vonë kur është kryer lidhja e kontratës së punës mes palëve.

Në këtë kontekst, Komisioneri vlerëson se mosha e ankuseses, nuk mund të ketë shërbyer si shkak për trajtimin e padrejtë e të pafavorshëm të saj, nga ana e Villa Pascucci shpk, pasi ata kanë qenë në dijeni që në fillim të moshës së saj.

Bazuar në faktet dhe provat e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës, pavarësisht konstatimit të trajtimit të padrejtë dhe të disfavorshëm ndaj ankuseses nga ana e punëdhënësit, lidhur me dhënien e masave disiplinore dhe ekzistencës së shkakut të mbrojtur të diskriminimit, faktet dhe provat e administruara janë të pamjaftueshme për të krijuar prezumimin se kjo sjellje të cilës i është nënshtruar ankuesja, është për shkak të moshës.

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

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 dhënien e masave disiplinore ndaj ankuseses, është mosha e saj.

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

Sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se ankesa e paraqitur nga subjekti ankues me pretendimin për diskriminim, për shkak të “moshës”, është e pabazuar, pasi nuk rezultoi e provuar që Villa Pascucci shpk të ketë shkelur dispozitat e ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

PËR KËTO ARSYE:

Bazuar në nenet 32 dhe 33, të ligjit 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 mosdiskriminimit, të subjektit ankues E.T, në të drejtën për punësim, për shkak të “*moshës*”, nga ana e Villa Pascucci shpk.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

KOMISIONERI

Robert GAJDA